



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Competencias directivas y compromiso laboral en la Red  
N° 5 del Nivel Primario de Lima Metropolitana 2018**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:**  
**Maestra en Administración de la Educación**

**AUTORA:**

Zulma Elizabeth, Vargas Caja

**ASESORA:**

Dra. Milagritos Rodríguez Rojas

**SECCIÓN:**

Educación e Idiomas

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y calidad educativa

**LIMA - PERÚ**  
**2019**



## DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): **VARGAS CAJA ZULMA ELIZABETH**

Para obtener el Grado Académico de *Maestra en Administración de la Educación*, ha sustentado la tesis titulada:

**COMPETENCIAS DIRECTIVAS Y COMPROMISO LABORAL EN LA RED N° 5 DEL NIVEL PRIMARIO DE LIMA METROPOLITANA 2018**

Fecha: 22 de enero de 2019

Hora: 3:30 p.m.

### JURADOS:

**PRESIDENTE:** Dr. Arturo Eduardo Melgar Begazo

Firma:

**SECRETARIO:** Dr. Jorge Alberto Flores Morales

Firma:

**VOCAL:** Dra. Milagritos Rodríguez Rojas

Firma:

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

..... *Aprobado por UNANIMIDAD* .....

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

.....  
.....  
.....  
.....

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

..... *Revisar conclusiones y recomendaciones* .....

.....  
.....

Nota: El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.

### **Dedicatoria**

Dedico este trabajo de investigación en primer lugar a Dios ya que gracias a Él he tenido las fuerzas para trabajar y estudiar y poder tener la economía para poder culminar con esta meta. También agradezco a mis padres que son el motor y motivo de mi esfuerzo y dedicación para ser cada vez mejor persona y profesional.

### **Agradecimiento**

Agradezco a Dios por darme la dicha de poder respirar un día más y a mis padres que con tan solo poder verlos motivan mis ganas de seguir ya que sin ellos hubiera sido muy difícil para mí poder culminar este logro.

### **Declaratoria de autenticidad**

Yo, **Vargas Cajas, Zulma Elizabeth**, estudiante de la Escuela de Posgrado con mención en Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo, Sede Lima Norte; declaro que el trabajo académico titulado “Competencias directivas y compromiso laboral en la Red N° 5 del Nivel Primario de Lima Metropolitana 2018”, presentada en 103 folios para la obtención del grado académico de Maestra en Administración de la Educación, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.

No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.

Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.

Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.

De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, enero del 2019

---

Vargas Caja, Zulma Elizabeth

DNI: 41751735

## **Presentación**

Señores miembros del Jurado, presento ante ustedes la Tesis titulada Competencias directivas y compromiso laboral en la Red N° 5 del Nivel Primario de Lima Metropolitana 2018, con la finalidad de Determinar la relación entre las Competencias directivas y compromiso laboral en la Red N° 5 del Nivel Primario de Lima Metropolitana 2018, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Cesar para obtener el Grado Académico de Maestra en Administración de la Educación.

En el primer capítulo se expone la introducción, la misma que contiene realidad problemática, los trabajos previos, las teorías relacionadas al tema, la formulación del problema, la justificación del estudio, las hipótesis y los objetivos de investigación. Asimismo, en el segundo capítulo se presenta el método, en donde se abordan aspectos como: el diseño de investigación, las variables y su operacionalización, población y muestra, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad, los métodos de análisis de datos y los aspectos éticos. En el capítulo III se encuentran los resultados de la investigación, en el capítulo IV la discusión, en el capítulo V las conclusiones, en el capítulo VI las recomendaciones y finalmente en el capítulo VII las referencias y finalmente los anexos de estudio.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

## Índice

Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autoría	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice Tablas	ix
Índice de figuras	x
Resumen	xi
Abstract	xii

### **I. Introducción**

1.1. Realidad problemática	14
1.2. Trabajos previos	15
1.3. Teorías relacionadas al tema	17
1.4. Formulación del problema	28
1.5. Justificación del estudio	28
1.6. Hipótesis	29
1.7. Objetivos	30

### **II. Método**

2.1. Diseño de investigación	32
2.2. Variables, operacionalización	33
2.3. Población y muestra	35
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	36
2.5. Métodos de análisis de datos	40
2.6. Aspectos éticos	40

### **III. Resultados**

3.1 Resultados descriptivos de la investigación	42
3.2 Prueba de Hipótesis general y específica	50

<b>IV. Discusión</b>	<b>54</b>
<b>V. Conclusiones</b>	<b>57</b>
<b>VI. Recomendaciones</b>	<b>59</b>
<b>VII. Referencias</b>	<b>61</b>

## **Anexos**

Considerar en este apartado lo siguiente:

Anexo 1. Artículo científico

Anexo 2. Matriz de consistencia

Anexo 3. Instrumentos

Anexo 4. Validez de los instrumentos

Anexo 5. Permiso de la institución donde se aplicó el estudio

Anexo 6. Base de datos

Anexo 7. Programa (si corresponde)

Anexo 8. Prints de resultados



## Índice de tablas

Tabla 1	Operacionalización de la variable Competencias directivas	35
Tabla 2	Operacionalización de la variable: Compromiso laboral	35
Tabla 3	Población	36
Tabla 4	Juicio de Expertos	39
Tabla 5	Confiabilidad de los instrumentos de investigación	39
Tabla 6	Niveles de percepción de competencias directivas por los docentes	42
Tabla 7	Niveles de percepción del compromiso laboral de los docentes	43
Tabla 8	Niveles de percepción del compromiso afectivo de los docentes	44
Tabla 9	Niveles de percepción del compromiso de permanencia de los docentes	45
Tabla 10	Niveles de percepción del compromiso normativo de los docentes	46
Tabla 11	Niveles de percepción de las competencias estratégicas por los docentes	47
Tabla 12	Niveles de percepción de las competencias intratélicas por los docentes	48
Tabla 13	Niveles de percepción de las competencias de eficacia personal los docentes 2018	49
Tabla 14	De correlación de Spearman entre las competencias directivas y el compromiso laboral	50
Tabla 15	De correlación de Spearman entre las competencias estratégicas y el compromiso laboral	51
Tabla 16	De correlación de Spearman entre las competencias intratélicas y el compromiso laboral	52
Tabla 17	De correlación de Spearman entre las competencias de eficacia personal y el compromiso laboral	53

## Índice de figuras

	<b>Pág.</b>
Figura 1: Esquema correlacional	33
Figura 2: Niveles de percepción de las competencias directivas	42
Figura 3: Niveles de percepción de las competencias estratégicas	43
Figura 4: Niveles de percepción de las competencias estratégicas	44
Figura 5. Niveles de percepción de las competencias estratégicas	45
Figura 6: Niveles de percepción de las competencias estratégicas	46
Figura 7. Niveles de percepción de las competencias estratégicas	47
Figura 8. Niveles de percepción de las competencias intratélicas	48
Figura 9. Niveles de percepción de las competencias de eficacia de personal	49

## Resumen

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación de las Competencias directivas y compromiso laboral en la Red N° 5 del Nivel Primario de Lima Metropolitana 2018.

La investigación fue de enfoque cuantitativo, tipo básica, Método hipotético-deductivo, de diseño transversal correlacional, su población y muestra fue de 127 docentes. Para la recolección de datos se usó la técnica de la encuesta. El instrumento de recolección de datos fue de 01 encuesta de competencias directivas compuesto por 21 ítems y para el compromiso laboral fue de 18 ítems.

Sus conclusiones determinan que la competencia directiva tiene relación positiva media con el compromiso laboral de los docentes en la Red N° 5 del Nivel Primario de Lima Metropolitana 2018.  $Rho = 0,645$  ( $p$  valor = 0.000. Se concluye que: Eficiente competencias directivas buen compromiso laboral". (b) existe relación positiva media entre la competencia estratégica con el compromiso laboral de los docentes en la Red N° 5 del Nivel Primario de Lima Metropolitana 2018, ( $Rho = 0,644$ ) ( $p$  valor = 0.000 menor que 0.05). Se concluye que: Eficiente competencia estratégica buen compromiso laboral". (c) existe relación positiva media entre la competencia intratética y el compromiso laboral de los docentes en la Red N° 5 del Nivel Primario de Lima Metropolitana 2018, ( $Rho = 0,608$ ) ( $p$  valor = 0.000 menor que 0.05). Se concluye que: Eficiente competencia intratética buen compromiso laboral". (d) Existe relación positiva débil entre la competencia de eficacia personal con el compromiso laboral de los docentes en la Red N° 5 del Nivel Primario de Lima Metropolitana 2018, ( $Rho = 0,456$ ) ( $p$  valor = 0.000 menor que 0.05). Se concluye que: Eficiente competencia de eficacia personal buen compromiso laboral".

*Palabras Claves:* competencias directivas y compromiso laboral.

### **Abstract**

The objective of the research was to determine the relationship of managerial competencies and work commitment in Network No. 5 of the Primary Level of Metropolitan Lima 2018.

The research was quantitative, basic type, hypothetico-deductive method, correlational cross-sectional design, its population and sample was 127 teachers. For data collection, the survey technique was used. The data collection instrument was a survey of managerial competences composed of 21 items and for the work commitment was 18 items.

Their conclusions determine that the managerial competence has average positive relation with the labor commitment of the teachers in the Network N ° 5 of the Primary Level of Metropolitan Lima 2018.  $Rho = 0,645$  ( $p$  value = 0.000) It is concluded that: Efficient managerial competences good labor commitment. "(b) there is a positive mean relationship between strategic competence and teachers' work commitment in Network No. 5 of the Primary Level of Metropolitan Lima 2018, ( $Rho = 0.644$ ) ( $p$  value = 0.000 less than 0.05) It is concluded that: Strategic competences good work commitment. "(C) there is a positive relationship between the intra-strategic competence and the labor commitment of teachers in the Network N ° 5 of the Primary Level of Metropolitan Lima 2018, ( $Rho = 0.608$ ) ( $p$  value = 0.000 less than 0.05.) It is concluded that: Efficient intractable competences good work commitment. "(d) There is a weak positive relationship between the competence of personal effectiveness with the teachers' work commitment in Network No. 5 of the Primary Level of Metropolitan Lima 2018, ( $Rho = 0.456$ ) ( $p$  value = 0.000 less than 0.05). It is concluded that: Efficient competence of personal efficiency, good work commitment ".

*Key words:* managerial competences and labor commitment.

## **I. Introducción**

### **1.1. Realidad problemática**

A nivel internacional las Competencias Directivas identifican a las competencias que los directivos deben desarrollar sin tener en cuenta el ambiente donde desempeñen sus obligaciones, su conducta es observable y habitualmente su éxito con las personas se justifica por su buena dirección y su gran capacidad de liderazgo encaminadas al conocimiento, comunicación, ética y el trabajo en equipo.

En el Perú, los colegios de educación primaria de la UGEL 04 Red N° 17 se observa insatisfacción por parte de los docentes, debido a que desarrollan sus funciones en ambientes con poca iluminación, sin mantenimiento, con escasa ventilación, y manifiestan que la retribución económica no es de acorde a la labor que realizan, asimismo el ambiente laboral se torna tenso por la comunicación vertical y no horizontal por parte de los directivos, no existiendo buenas relaciones interpersonales entre el personal docente, por lo tanto los directivos no realizan bien sus competencias directivas, las realizan de manera arbitraria, todo esto los hace sentir desmotivados ya que no ven buena gestión por parte de los directivos ante esa situación, por ello no se sienten comprometidos con el director ni con la institución.

A nivel institucional las instituciones en la Red N° 5 del Nivel Primario de Lima Metropolitana 2018 del distrito de Independencia cuenta con los niveles en primaria, secundaria y educación básica alternativa (EBA), esta Red cuenta con 127 profesores en el nivel primaria y el problema se da porque los docentes comentan que los directivos tienen un trato diferente con algunos de ellos, no se preocupan por el bienestar de todos y de las mejoras educativas, no planifican el desarrollo de las actividades o las informan a destiempo, falta de organización y comunicación, existe cruce de ordenes entre directivos y subdirectivos, lo que tiene como consecuencia que los docentes no se sientan conformes con la labor del director ya que quienes se involucran con los docentes en la mayoría de casos son las subdirectoras (es) a diferencia de los directivos quienes la mayoría de veces están distantes en la institución, ocupados o fuera de ella.

## 1.2. Trabajos previos

### 1.2.1 Trabajos previos internacionales

Frías (2014) realizó su investigación de nombre “*Compromiso y satisfacción laboral como factores de permanencia de la generación Y*” Universidad de Chile, tesis para obtener el grado de magíster en gestión de personas y dinámica organizacional, su metodología fue no experimental, descriptivo correlacional, transversal, su muestra estuvo conformada por 39 colaboradores y su método de recolección de datos fue una encuesta, sus resultados, concluyen en que los docentes perciben que la satisfacción se relaciona con la estructuración de un plan de carrera afecta de manera positiva la retención de los adolescentes, independientemente de su compromiso y su satisfacción relacionados con otras dimensiones según correlación Pearson 0.453, existe una relación moderada.

Nieto (2017) elaboró su tesis titulada *Análisis de la satisfacción laboral y su relación con el compromiso organizacional de los colaboradores del instituto tecnológico superior central técnico, en el año 2017*, Pontífice universidad Católica del Ecuador, tesis que sustentó para el grado de psicología organizacional, su objetivo fue la relación de las variables de estudio, diseño no experimental de tipo correlacional, su muestra fue de 126 personas, a quienes se aplicó los cuestionario sobre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional, concluyendo que existe una correlación moderada entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional, determinado por la correlación Pearson (.603 y  $p < 0.05$ )

Obreque (2015) desarrolló su investigación titulada “*Clima organizacional y compromiso funcionario en un hospital público de baja complejidad*”, Universidad de Chile, investigación para el grado de maestra en salud pública, su objetivo fue relación del clima organizacional y el compromiso del funcionario, de diseño descriptivo, transversal, no experimental, su muestra fue de 102 colaboradores, sus conclusiones refieren que existe una relación moderada y significativa entre el Clima Organizacional y el nivel de compromiso funcionario con una significancia bilateral de ( $p: 0.004$ ), asimismo se relaciona con la comunicación, motivación,

estilo de supervisión y la identidad con el compromiso funcionario.

### 1.2.2 Trabajos previos nacionales

Acosta (2015) sustentó su tesis *Influencia de la competencia docente en el desempeño laboral de los egresados del ciclo básico del centro técnico productivo parroquial sagrado corazón de Jesús, San Juan de Miraflores (2012-2013)*. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle 2015, investigación transversal, tipo de investigación aplicada e evaluativa, cualitativa, su muestra fue de 35 egresados del (CETPRO), su instrumento utilizado fue la encuesta para la competencia docente (adaptado de Rivas Díaz, Luisa H.2010 UNMM); con la correlación de Pearson determinan la relación entre la variable competencia docente y desempeño laboral de los egresados del CETPRO. Concluyendo en que existe relación entre las competencias docentes y creatividad, es  $r = 0,75$ .

Angulo (2016) sustentó su investigación *Determinación de las competencias directivas y del clima laboral existente en el I.E. "Los Positos" Mórrope-Lambayeque*, Universidad Santo Toribio de Mogrovejo, de metodología descriptivo correlacional, enfoque cuantitativo, población de 22 profesionales del nivel primaria y secundaria, su muestreo fue el probabilístico, analizando de manera cualitativa y cuantitativa evidenciándose que existe influencia significativa entre las Competencias Directivas y el Clima Laboral de la del I.E. "Los Positos" – Mórrope Se tiene en claro los objetivos de la institución educativa, el trato al docente y aprendizajes necesarios para los estudiantes, así como el desarrollo de un estilo de liderazgo del director para el logro de objetivos.

Ruiz de Alba (2013) desarrolló su estudio de nombre *Compromiso organizacional: un valor personal y empresarial en el marketing interno*, Tesis para optar el grado de Doctor, diseño de estudio fue no experimental, descriptivo, correlacional, aplicó su instrumento de estudio a 105 colaboradores. Concluyendo en que el compromiso organizacional se relaciona con el valor personal y empresarial en el marketing interno, asimismo, los factores que tienen mayor



relación con el compromiso es la comunicación interna, interés de la dirección, entrenamiento y conciliación entre el trabajo y la familia.

### **1.3 Teorías relacionadas al tema**

#### **Variable Competencias directivas**

Chinchilla, y García (1999) opinaron que: “Se refiere a conductas que aparecen en determinados momentos permitiendo que la persona tenga habilidades creativas, las que contribuirán a lograr la misión propuesta con éxito, asimismo son comportamientos habituales, y estos son los que les dan a las competencias su carácter predictivo” (p. 67).

En mi opinión una persona no nace con una buena competencia directiva sino considero que es aquel que puede adaptarse a las necesidades de cada institución y de cada colaborador.

Para Chinchilla y García (2001) son tres tipos:

Las competencias estratégicas están referidas estrategia del ejecutivo relacionado con su entorno, importantes para tener buenos resultados económicos, capacidades intratérgicas se refieren a la habilidad de ejecución en relación al clima interno de la empresa y finalmente las competencias de eficacia personal que se refiere a costumbres que tiene la persona relacionadas a su equilibrio y mejora personal. (p. 98).

En mi experiencia personal considero que estos tipos de competencias son los que marcan la diferencia entre un jefe y un verdadero líder.

López, Quero (2010) refirieron “A las competencias que tienen los trabajadores, fijándose en su comportamiento se relaciona con el saber, saber hacer, querer hacer y poder hacer, no importando la entidad pudiendo ser esta pública, privada, todas ellas trabajan por sus resultados”. (p.89).

En mi opinión, cuando hablamos de competencias nos referimos a la persona que tiene o adquirió el potencial de querer hacer las cosas bien y ello conduce al éxito en el desempeño de una función, tarea o resultado.

El único factor en una organización es su talento humano, ser intelectual, permitiéndoles tener diferencia por su excelencia. (Ortiz, Rendón, y Atehortúa, 2009)

Cárdenas y Pérez (2012, p. 31). Las competencias es la forma más eficiente de la gestión de los recursos humanos en un contexto, desarrollándose así un estrecho vínculo entre la formación, gestión y trabajo, son los atributos, habilidad y capacidad complejo e integrado, necesario para lograr una actuación inteligente y oportuna en situaciones que se presentan.

Según lo mencionado es muy importante que el que dirige una institución tenga una buena competencia ya que ello aportará en gran manera para influenciar el buen trabajo en equipo y tener buenos resultados.

Madrigal (2009, p. 231) manifestó que: “son instrumentos que precisan el comportamiento usual, es el resultado de los conocimientos, actitudes y habilidades personales puestas al servicio de las empresas”.

Al respecto los autores indican que son habilidades, aptitudes, conductas habituales que tienen los directivos en determinados momentos con la finalidad de lograr los objetivos propuestos.

## **Teoría**

### **Modelo Constructivista**

Novak y Gallart, (1997)

Es el origen de analizar las relaciones existentes entre los grupos, su entorno formación y empleo, identificando y describiendo capacidades tomadas como referencia, se da en las personas con posibilidades y objetivos laborales,

relacionadas a su entorno socio laboral. La habilidad es la entrega importante de la persona, que le permita alcanzar sus objetivos y metas. Asimismo, las competencias se desarrollan teniendo en cuenta los aprendizajes que se dan ante las disfunciones, así sea la población menos conveniente, partiendo de la premisa de la participación de las personas originando la discusión y comprensión de problemas, siendo decisivo la identificación de disfunciones de la organización que genera la norma estándar. (p.215)

Al respecto el autor refiere que el modelo constructivista estudia la relación de los grupos, identifica y describe las capacidades se manifiesta en personas con medios y metas en relación a su vínculo laboral, sus competencias se desarrollan en base a los aprendizajes, basándose en la premisa de la participación de las personas que no realiza bien sus funciones, siendo necesario identificar la mala de función en la organización.

Asimismo, Tobón (2006, p. 20) refiere que son las capacidades definidas: “Destrezas, conocimientos que resuelvan los conflictos de los procesos laboral-profesional, desde la organización”.

En el modelo constructivista, se identifica la descripción de competencias según este modelo, se realiza cuando se finaliza la formación orientada a la acción y análisis de las disfunciones del trabajo, involucrando a los trabajadores de la organización. Las competencias no se identifican antes de la formación para el trabajo, ya que está orientada a la acción, sobrellevando la modificación de las competencias iniciales generando competencias nuevas, participando de manera activa e interrelacionada en las organizaciones y en los agentes educativos, y agentes del entorno sociolaboral, logrando influir en su formación y capacitación de los colaboradores, en su entorno social y laboral. Mertens (1996, p. 15).

Este modelo de competencias se observa en Francia, creando bachilleratos profesionales, convirtiendo la formación laboral en materia obligatoria, verificando el conocimiento progresivo del trabajador,

dirigiendo sus esfuerzos hacia la identificación de las competencias requeridas en los puestos de trabajo, se realiza de manera conjunta y recíproca, por los trabajadores, empresarios, tutores de formación, donde los participantes tienen un enfoque e interpretación diferente, permitiendo la participación identificando sus capacidades en el puesto asignado. CIDEDEC (2000, p. 14)

En mi opinión el modelo constructivista identifica las competencias realizadas cuando finaliza el análisis de las malas funciones laborales, donde participan los trabajadores, orientada a la acción, modifica las competencias iniciales y genera nuevas, asimismo participa en forma activa y relacionada con los de su entorno influyendo en su ambiente social y laboral.

En resumen, los enfoques centrados en la competencia se refieren:

- Normas de competencia (Funcionalista) referidas a las obligaciones del trabajo.
- Mejor desempeño (Conductista) referidas a la competencia de cualidades del colaborador.
- Referida a lo que el colaborador es capaz de hacer (Constructivista) referida a actitudes y conducta en relación al conocimiento y habilidades.

### **Dimensiones de las competencias directivas**

En base al autor Chinchilla y García (2001)

**Dimensión 1. Competencias estratégicas:** Es la habilidad del ejecutivo relacionada con el ambiente externo de la institución, relevantes para alcanzar los resultados económicos, incluyendo para ello todas sus habilidades de negociación. Chinchilla y García (2001b, p. 64)

De la misma manera Bachman (1990), manifestó es “una habilidad que permite al ejecutivo el uso efectivo de las habilidades disponibles necesarias para una determinada tarea, relacionadas con el uso comunicativo, así como con tareas no verbales.

Para Domínguez (2011) Es el conocimiento del lenguaje, los mecanismos, las estrategias y la toma de decisiones fundamentada en la buena oratoria demostrando así su gran capacidad de estrategia (p. 49)

Asimismo. Henderson (1980, p. 27) refirió que:

Permite la compresión del tiempo, los cambios competitivos que derivan de la estrategia que pueden producir en pocos y breves años, pudiendo exigir generaciones si se produce por competencia natural.

Asimismo, es un fenómeno nuevo aplicado en los negocios.

Al respecto Chamot (2004) manifestó que “La competencia estratégica consciente del alumno, se refiere a la capacidad del efectivo uso de sus habilidades para realizar una determinada tarea”. (p. 51)

Según Cardona (1999) “Son necesarias para obtener resultados económicos entre ellos son, perspectiva, solución de problemas, tarea de recursos, orientar a los clientes”. (p.50)

Abad y Castillo (2004) refiere que es la habilidad del ejecutivo relacionada al medio en el que se desenvuelve y comprende; es el enfoque negociación.

Con los textos en mención llego a la conclusión que las competencias estratégicas son las destrezas que tienen los directivos con el ambiente externos de la organización, para el logro de buenos resultados económicos, es el uso de habilidades para resolver sus tareas.

Según Chinchilla y García (2001b), refirió que:

**Dimensión 2. Competencias «intratélicas»:** Están referidas a la habilidad de ejecución y de líder relacionadas con el clima interno de la institución encaminada al desarrollo de sus colaboradores desarrollando su responsabilidad y confianza con la institución, destacando las relaciones interpersonales, la delegación;

coaching; y el trabajo en equipo. Chinchilla y García (2001b).

Asimismo, según Cardona (1999) “Son necesarias que los trabajadores desarrollan e incrementando su obligación y confianza con la institución, desarrollando su liderazgo”. (p.34)

Al respecto Clavero y Guerrero (2004) llegó a la conclusión que entre las más importantes están las habilidades de comunicación y las habilidades de trabajo, seguidas de las Estratégicas, las Técnicas y las Personales. (p. 32)

Abad y Castillo (2004), refirieron que es el liderazgo de la organización en el desarrollo de los colaboradores donde incrementan su vínculo y confianza la organización. (p.28).

Con los textos en mención llego a la conclusión que las competencias intratéticas son las competencias del líder en relación al clima interno de la organización enfocando el desarrollo de los trabajadores en base a su responsabilidad y confianza, acentuándose en las relaciones interpersonales, delega, trabajo en equipos, las mismas que es importante para los trabajadores porque permite su desarrollo incrementa su lealtad con la institución.

### **Dimensión 3. Competencias de eficacia personal:**

Chinchilla y García (2001b), manifestó que:

Son hábitos de relación entre el directivo y su entorno referidas a su armonía y mejora personal manteniendo activa su relación, estimulando su eficacia, evaluando su capacidad de autodirección, apoyando en la dirección de otras personas.

Para Cardona, P. (1999, p. 68) manifestó que son habilidades que permiten la existencia de una relación enérgica de la persona con su medio, controlando su auto-dirección, que es importante para conducir a los demás, potenciando así las competencias estratégicas e intratéticas.

Según Abad y Castillo (2004, p. 92); refirieron, son las acciones que ayudan a tener una relación buena con el trabajador y su medio, cuidando el equilibrio y desarrollando su autodirección, importante en la guía a otras personas.

Por otro lado, Spencer y Spencer (2003) manifestó que sus características son la eficacia personal, Autocontrol, Seguridad, y buen comportamiento cuando se presentan fracasos y ser flexible.

Con los textos en mención llego a la conclusión que las competencias de eficacia personal es la relación del directivo y su ambiente en torno a su armonía, estimula su eficacia, evalúa su capacidad de autodirección, en relación a la proactividad, implica la iniciativa, creatividad y autonomía personal, autogobierno, gestión personal, desarrollo personal, es importante en la conducción de los colaboradores.

### **Variable Compromiso laboral**

Robbins (1998) manifestó que:

Se encuentra referida al estado del colaborador en demostrar su talento y deseo de participar con la institución con la finalidad de pertenecer a ella, es identificarse con el trabajo específico, compromiso organizacional que se identifica con la institución. (p.121).

A lo referido por el autor comparto la idea ya que el compromiso laboral es sentirse identificado con la institución, da una ayuda que dirige a la excelencia, ya que implica utilizar todas tus capacidades aportando siempre más de lo esperado.

Para Arias (2001) refirió que:

Es la fuerza relacionada que identifica e involucra al individuo con una institución. Asimismo, es la fuerza de participación del empleado y como

se identifica con la esta, caracterizada por los objetivos y aceptación de metas donde labora, estando siempre preparados para ejecutar el esfuerzo que favorezcan a la institución con la pretensión de pertenencia organizacional. (p. 47).

En mi opinión considero que es la fuerza de voluntad que le ponemos a las cosas porque queremos hacerlas bien.

Para Edel, García, Casiano (2007), es el nivel que identifica al empleado en su institución deseando participar de manera activa.” (p.52).

Para Álvarez de Mon *et al.* (2001), refirieron:

Que identifica al trabajador con la institución, es el vínculo de lealtad del trabajador que desea pertenecer a la organización, es el proceso que identifica y la creencia relacionada con su buena calidad laboral, en la ejecución de sus labores. (p. 78)

Estoy de acuerdo con el texto en mención ya que el compromiso laboral se da cuando hay un involucramiento por parte del trabajador, al involucrase demuestra su lealtad logrando tener satisfacción y entusiasmo por su labor.

Según Meyer y Allen (1991), refirieron que “el compromiso laboral se conforma por tres componentes separables, que reflejan el estado psicológico único y profundo”.

### **Teoría Contemporánea de Compromiso Organizacional**

Esta referida a la teoría tridimensional propuesta por Meyer y Allen (1991)

Es una de las teorías bases del Compromiso Organizacional que ha ido evolucionando con los estudios nuevos y validaciones, los mismos que



se han desarrollado en Brasil y donde mencionan que únicamente se considera como un tipo de compromiso al compromiso afectivo, que surge a consecuencia del nivel de satisfacción que un colaborador desarrolla hacia la empresa donde labora, es un tipo de compromiso que se origina por un apego emocional del colaborador hacia su organización. (p. 68).

Asimismo, el compromiso de permanencia se le conoce como defensa organizacional y al compromiso normativo como consentimiento. A continuación, se detallará cada uno de estos nuevos conceptos.

Moreno, Bittencourt y Okazaki (2015, p. 101)

Las modificaciones al concepto de compromiso de permanencia fueron realizadas por Carson y Bedeian en 1995, quienes efectuaron una modificación teórica denominándolo atrincheramiento en la carrera definiéndolo como la continuación de la misma línea profesional por falta de opciones o pérdidas de inversiones que se llegue a tener por abandonar la organización. Asimismo, en el 2008 Bastos introduce el concepto de atrincheramiento en el ámbito organizacional definiéndolo como una conducta de necesidad de permanencia que desarrolla el trabajador en la organización donde labora. Recientemente sobre el atrincheramiento organizacional es Pinho (2014), que realiza un estudio empírico a 268 trabajadores mencionando que cada colaborador genera un vínculo de atrincheramiento organizacional al sentirse preso o escaso de alternativas que permitan mejorar sus expectativas como sus necesidades.

Al analizar los conceptos anteriormente descritos podemos mencionar que el atrincheramiento organizacional es el vínculo generado por falta o escases de opciones que un colaborador llega a tener y cuya permanencia no resulta ser espontánea se origina como producto de una necesidad.

En cuanto al consentimiento organizacional Silva (2009, citado en Alves, Bittencourt, Dorea y Rodríguez (2015, p. 54) manifestaron que:

Este se desarrolla cuando el colaborador tiene esa tendencia de obedecer a su superior jerárquico, cuenta con una estructura bifactorial, teniendo como primer factor una obediencia ciega, que hace referencia al cumplimiento automático que un colaborador cumple según la orden dictada por su superior aun cuando éste se encuentre de acuerdo o no con la misma, asimismo el segundo factor es la aceptación íntima referidos a la realización de las tareas u obligaciones que rigen las normas establecidas en la organización.

Discrepo con lo mencionado ya que según mi experiencia laboral no he visto que el primer factor tenga que ser una obediencia ciega ya que las personas que trabajan en una institución son personas con criterio propio como para andar obedeciendo ciegamente a sus superiores. Uno llega a tener un compromiso porque quiere demostrar todo lo que aprendió, respetar las normas no significa obediencia ciega.

### **Dimensiones del compromiso laboral**

**Dimensión 1: compromiso afectivo** está referido “A la sociedad emocional del colaborador con la institución, en su deseo de continuar su labor en la organización”. Meyer y Allen (1991 p. 121).

Edel *et al.* (2007, p. 53), afirmó que “se encuentra referido a lazos emocionales de los trabajadores establecidos en su organización, reflejando su emocional apego cuando siente satisfecha su necesidad y expectativa; disfrutando de su estabilidad institucional”.

Arias (2001) refirió que son lazos emocionales que los colaboradores establecen en la institución, reflejan el apego emocional cuando satisfacen sus necesidades y expectativas, disfrutan permanecer en la institución. Los trabajadores sintiéndose orgullosos de pertenecer a la organización. (p. 89).

Con los textos en mención llego a la conclusión que el afecto se demuestra de muchas maneras y una de ellas es querer hacer las cosas bien.

**Dimensión 2: compromiso de permanencia o de continuidad** se encuentra referido “A la conciencia de costos relacionados a alejarse de la institución, donde los trabajadores continúan porque consideran que requieren seguir trabajando”. Meyer y Allen (1991).

Edel *et al.* (2007, p. 53) señaló que:

Es la conciencia del trabajador relacionado al tiempo y esfuerzo que invierte el trabajador y que se pierde cuando abandona la institución, son los costos (financieros, físicos, psicológicos) que incurre cuando si es que se retira, como de las escasas posibilidades de hallar otro empleo, creándose un “compromiso por omisión”.

Según Arias (2001) señaló que:

Es el reconocimiento del trabajador que tienen relación con costos (financieros, físicos, psicológicos) y las insuficientes ocasiones para obtener trabajo, el trabajador no renuncia a la organización, se manifiesta porque el trabajador está vinculado a la organización, invirtiendo tiempo, dinero y esfuerzo y su renuncia seria perder todo; sus oportunidades se ven reducidas si se encuentra fuera de la empresa incrementando su apego con la organización. (p. 59)

Asimismo, Betanzos, *et al* (2006) manifestaron que se forma por el significado de abandonar la institución y la escasa posibilidad de obtener un empleo similar al que ejecuta, evidenciando factores de compromiso presentados en procesos independientes.

Para Wallace (1970) refirió que es “una valoración instrumental de percepción de utilidad por mantenerse en la institución, en relación a las penalidades asociados a la decisión de salida” (p.735).

Con los textos en mención opino que uno trabaja donde desea trabajar y estar, si no está contento con el entorno en donde labora uno es autosuficiente como para buscar otro lugar sin caer en el conformismo. Aun así, considero que si existe este

tipo de compromiso ya que he visto a personas mencionar que encontrar otro trabajo demanda tiempo y no se sienten seguro si les irá mejor o peor.

### **Dimensión 3: compromiso normativo**

Según Meyer y Allen (1991). Refirieron que “Es la asociación de obligación, donde los trabajadores conciben su permanencia institucional, sugiriendo que los trabajadores experimentan los tres componentes del compromiso, en diferentes grados”. (p. 120).

Edel *et al.* (2007) afirmó que:

Es la lealtad del trabajador con la organización (sentido moral), ya que recibe prestaciones entre ellas las capacitaciones, pago de colegiaturas) que lo conduce a la reciprocidad donde existe el criterio moral interno de retribuir al donante (p.53)

Arias (2001, p. 92) Compromiso normativo: (deber) refirió que: se refiere a la lealtad con la institución, como un pago, por recibir beneficios; creándose la reciprocidad, desarrollándose un sentimiento de pertenecer a la institución, experimentando un compromiso solidario con la organización porque siente que le han dado la oportunidad de trabajar y demostrar sus aprendizajes.

Asimismo, Betanzos y Paz (2007) manifestó es: la lealtad, que expresa el deseo de permanecer para continuar siendo parte de la organización, originado por su identificación o por la percepción de la falta de alternativas de otro trabajo.

Wiener (1982) es la relación empleado-empresa, son creencias normativas que influyen en el desarrollo de la organización, en el proceso de reciprocidad, que se manifiesta cuando los empleados perciben que la organización les brinda beneficios, estableciendo sentimientos de obligación que los motivan a pertenecer a ella.

Según mi experiencia personal este compromiso está basado en el agradecimiento por la oportunidad de trabajo, el tiempo de servicio y beneficios conseguidos con el tiempo.

## **1.4 Formulación del problema**

### **1.4.1 Problema general**

¿Cuál es la relación de las Competencias directivas y compromiso laboral en la Red N° 5 del Nivel Primario de Lima Metropolitana 2018?

### **1.4.2 Problemas específicos**

#### **Problemas específicos 1**

¿Cuál es la relación de la Competencia estratégica y compromiso laboral en la Red N° 5 del Nivel Primario de Lima Metropolitana 2018?

#### **Problemas específicos 2**

¿Cuál es la relación de la Competencia intratéctica y compromiso laboral en la Red N° 5 del Nivel Primario de Lima Metropolitana 2018?

#### **Problemas específicos 3**

¿Cuál es la relación de la Competencia eficacia personal y compromiso laboral de los docentes del nivel primario en la Red N° 5 del Nivel Primario de Lima Metropolitana 2018?

## **1.5 Justificación del estudio**

### **1.5.1 Justificación teórica**

Es el problema, las bases teóricas, prueba de hipótesis y las conclusiones derivadas de la investigación servirá de información, para las futuras de discusiones de las investigaciones. Asimismo, se desarrolló los aspectos teóricos de las competencias directivas y el compromiso laboral, contribuyendo al conocimiento científico en relación a las variables de estudio.

### **1.5.2 Justificación práctica**

Al respecto el estudio se justifica en la medida porque se buscó determinar la relación de las variables de estudio que se observa en los profesores, asimismo es importante encontrar solución, permitiendo recomendar acciones según los resultados que permitan mejorar investigaciones en relación al estudio que se realiza.

### **1.5.3 Justificación metodológica**

Metodológicamente es importante porque se usara la metodología de investigación, las técnicas e instrumentos para recolectar datos los mismos que permitirán conocer los resultados del estudio titulado competencias directivas y compromiso laboral, asimismo los instrumentos serán validados y tendrán la debida confiabilidad con el estadígrafo de alfa de Cronbach, debidamente validado por tres expertos para que puedan ser usados en futuras investigaciones que tengan relación con las variables de estudio, el análisis estadístico se realizó con el estadígrafo de SPSS V.23

## **1.6 Hipótesis**

### **1.6.1 Hipótesis general**

Las Competencias directivas se relacionan significativamente con el compromiso laboral en la Red N° 5 del Nivel Primario de Lima Metropolitana 2018

### **1.6.2 Hipótesis específica**

#### **Hipótesis específica 1**

Las Competencias estratégicas se relacionan significativamente con el compromiso laboral en la Red N° 5 del Nivel Primario de Lima Metropolitana 2018

#### **Hipótesis específica 2**

La Competencia intratéctica se relacionan significativamente con el compromiso laboral en la Red N° 5 del Nivel Primario de Lima Metropolitana 2018

### **Hipótesis específica 3**

La Competencia de eficacia personal se relacionan significativamente con el compromiso laboral en la Red N° 5 del Nivel Primario de Lima Metropolitana 2018

## **1.7 Objetivos**

### **1.7.1 Objetivo general**

Determinar la relación entre las Competencias directivas y compromiso laboral en la Red N° 5 del Nivel Primario de Lima Metropolitana 2018

### **1.7.2 Objetivos específicos**

#### **Objetivos específicos 1**

Determinar la relación entre la Competencia estratégica y compromiso laboral en la Red N° 5 del Nivel Primario de Lima Metropolitana 2018

#### **Objetivos específicos 2**

Determinar la relación entre la Competencia intratética y compromiso laboral en la Red N° 5 del Nivel Primario de Lima Metropolitana 2018

#### **Objetivos específicos 3**

Determinar la relación entre la Competencia de eficacia personal y compromiso laboral en la Red N° 5 del Nivel Primario de Lima Metropolitana 2018

## **II. Método**



## **2.1 Diseño de investigación**

### **Enfoque**

Es cuantitativo, porque recolecta sus datos para obtener respuesta a su hipótesis, basada a la comprobación numeral y su análisis estadístico, constituyendo esquemas de procedimiento, comprobando hipótesis. (Hernández, Fernández, Baptista 2010, p.15)

### **Método**

Es el hipotético-deductivo. Según Mejía (2005) porque busca la solución a los problemas planteados, se refiere a la emisión de hipótesis en relación a soluciones según el problema planteado y la comprobación de sus datos. Asimismo, según Hernández, Fernández, Baptista (2010, p. 85). Es descriptivo porque especifica propiedades, características y perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos sometido a un estudio.

### **Tipo**

Básica, según Valderrama (2013), porque precisa y establece los fundamentos teóricos, científicos relacionados al marco teórico, para luego plantear hipótesis, y sean probadas con la estadística, contrastando y concluir.” (p. 164).

### **Diseño**

El diseño es transversal correlacional tiene como objetivo “Especificar las variables, analizando la relación en un determinado tiempo.

Para Hernández, Fernández, Baptista (2010, p. 85) es correlacional, porque permite conocer su relación o grado de asociación de las variables.

Sánchez y Reyes (1984) Se diseñó de la siguiente manera:

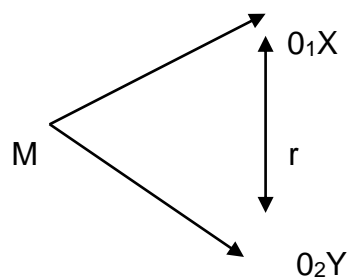


Figura 1: Esquema correlacional

Dónde:

- M : Muestra de estudio
- X : Competencias directivas
- Y : Compromiso laboral
- O1 y O2: Puntuación
- r : relación

## 2.2 Variables y operacionalización

Variable Competencias directivas

Definición conceptual

Chinchilla, y García (1999) opinaron que: “Se refiere a conductas que aparecen en determinados momentos permitiendo que la persona tenga habilidades creativas, las que contribuirán a lograr la misión propuesta con éxito, asimismo son comportamientos habituales, siendo los hábitos los que hacen de las competencias su carácter predictivo” (p. 67).

Definición operacional

Arias (2006), “es el proceso mediante el cual se transforma la variable de conceptos abstractos a términos concretos, observables y medibles, es decir, dimensiones e indicadores” (p.63) con la finalidad de poder medir el nivel de comportamiento de las variables, para ello se tiene en cuenta sus dimensiones, indicadores y la escala de medición, niveles y rangos.

Las competencias directivas se medirán con un cuestionario que consta de 21 ítem y está conformada por tres dimensiones Competencia Estratégica, Competencia Intratéctica, Competencia de Eficacia Personal, con las cuales se pretende medir dicha variable, asimismo este procedimiento facilitó la construcción del instrumento y el sistema de evaluación, el cual se está tomando como referencia la escala politómica.

#### Variable Compromiso laboral

##### Definición conceptual

Para Meyer y Allen (1991) citado en Arias, (2001) refirió que:

Es la fuerza relacionada que identifica e involucra al individuo con una institución. Asimismo, es la fuerza de participación del empleado y como se identifica con la institución, caracterizada por la creencia y aceptación de metas de la institución, estando siempre preparados para ejecutar el esfuerzo que favorezcan a la institución con la pretensión de pertenencia organizacional. (p. 47)

##### Definición operacional

Hernández, Fernández, Baptista (2013). recoge datos respecto de una variable, teniendo en cuenta los procesos o acciones de un concepto que son necesarios para identificar.

A continuación, en la tabla 2 se presenta la organización de la variable dependiente compromiso laboral conformada por tres dimensiones Compromiso afectivo, Compromiso de permanencia, Compromiso normativo, y un total de 18 ítems, con las cuales se pretende medir dicha variable, asimismo este procedimiento facilitó la construcción del instrumento y el sistema de evaluación, el cual se está tomando como referencia la escala politómica, siendo la calificación de cada ítem como sigue:

Tabla 1

*Operacionalización de la variable Competencias directivas*

Dimensiones	Indicadores	Numero de Ítems	Escala de medición	Niveles Rangos
Competencias Estratégicas	<ul style="list-style-type: none"> <li>Identificación de oportunidades</li> <li>Identificación de problemas</li> <li>Toma de decisiones</li> <li>Uso de recursos disponibles</li> <li>Apoyo</li> </ul>	1,2,3,4,5,6,7	Ordinal	
			<u>Valores:</u>	Deficiente 21 - 49
			En desacuerdo (1)	Poco eficiente 50 - 78
Competencias Intratéticas	<ul style="list-style-type: none"> <li>Comunicación</li> <li>Capacidad de escuchar</li> <li>Manejo de equipo</li> <li>Desarrollo de habilidades</li> </ul>	8,9,10,11,12,13,14	Muy en desacuerdo (2)	
			Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	Muy eficiente 79 - 105
			Muy de acuerdo (4)	
			De acuerdo (5)	
Competencias de Eficacia Personal	<ul style="list-style-type: none"> <li>Colaboración y confianza</li> <li>Innovación</li> <li>Atención</li> <li>Emociones</li> <li>Objetivos</li> <li>Equilibrio Personal</li> </ul>	15,16,17,18 19,20,21		

Tabla 2

*Operacionalización de la variable: Compromiso laboral*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
<b>Compromiso afectivo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Definición</li> <li>Identificación con la organización</li> <li>Involucramiento con la organización</li> </ul>	1,2,3,4,5,6	Ordinal	Inadecuado 18 - 42
<b>Compromiso De permanencia</b>			<u>Valores:</u>	
			Nunca (1)	Poco adecuado
			Casi nunca (2)	
			Algunas veces (3)	43 - 66
<b>Compromiso normativo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Definición</li> <li>Percepción de alternativas</li> <li>Inversiones en la organización</li> </ul>	7,8,9,10,11	Casi siempre (4)	Adecuado
			Siempre (5)	67 - 90
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Definición</li> <li>Lealtad</li> <li>Identidad</li> </ul>	12,13,14,15,16,17,18		

**2.3 Población, muestra y muestreo**

Compuesta por 127 profesores pertenecientes a la Red N° 5 del Nivel Primaria de Lima Metropolitana 2018

Según Arias (2006) es el conjunto finito o infinito de elementos que tienen iguales características importantes para determinar las conclusiones del estudio, determinada por el problema y objetivos de la investigación (p. 81).

Para Chávez (2007), “es el universo de estudio de la investigación, sobre el cual se generalizan los resultados, establecida por las características que le permiten distinguir los sujetos, unos de otros”. (p.162)

Tabla 3

*Población*

Instituciones educativa	Nivel	Docentes
I.E William Fulbright N° 3094-1	Primaria	36
I.E Imperio Del Tahuantinsuyo N° 3049	Primaria	37
I.E Gran Bretaña N° 3056	Primaria	32
I.E Medalla Milagrosa N° 2058	Primaria	22
Total		127

**Muestra**

Al respecto, Bavaresco (2006), manifestó que “Cuando se hace difícil el estudio de toda la población, es necesario extraer una muestra, la cual no es más que un subconjunto de la población, con la que se va a trabajar”. (p. 92)

Según Parra (2003), es “una parte (sub-conjunto) de la población conseguida con el propósito de investigar propiedades que tiene la población”. (p.16)

Por ser una muestra no significativa se optó por tomar toda la cantidad de la población que son 127

**Criterios de exclusión:** Se excluyó a la Institución Virgen del Rosario por ser una institución parroquial la cual no permite realizar estudios en su institución.

**Criterios de inclusión:** Todas las instituciones educativas de la Red N° 5 Ugel 02

**Muestreo:** Es no probabilístico porque se toma intencionalmente a toda la población.

Asimismo, Tamayo (2000), es una técnica “que se combinan diversos tipos de muestreo, ya sean probabilísticos o no” (p.118), siendo necesario elegir las unidades de estudio que serán usadas en el análisis, procedimiento conocido como muestreo.

## **2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**

Técnica: Encuesta

Asimismo, Morone (2012),

“Son técnicas para recolectar datos”, que destacan la encuesta y entrevista, cuestionarios, permitiendo recoger y almacenar la información”.

### **Encuesta**

Méndez (2006), es “un instrumento de observación conformado por preguntas formuladas y cuyas respuestas son anotadas por el investigador es de corta duración y son respondidas directamente por la persona encuestada”. (p. 299)

### **Instrumento**

Al respecto Chávez (2007), refiere que los instrumentos de investigación son medios usados por el investigador que sirve para medir el comportamiento de las variables, destacando entre ellos el cuestionario, entrevista y escalas de clasificación, entre otros.

El cuestionario, señaló Bavaresco (2006), “...es el instrumento que contiene más detalles de la población que se investiga entre ellas variables, dimensiones e indicadores”. (p. 100)

### **Instrumentos**

Se empleará el cuestionario.

### **Ficha técnica del instrumento de la variable 1**

Título:	Competencias directivas
Autor:	Del Sol Tamayo, Aris Nuvia (2011)
Adaptación	Vargas Cajas, Zulma Elizabeth (2018)
Procedencia:	Perú
Administración:	Grupal y/o individual
Duración:	30 minutos
Significación:	Determinar relación del competencias directivas y compromiso laboral
Estructura:	Es 21 ítems, con respuesta de opción politómica.

### **Ficha técnica del instrumento de la variable 2**

Título:	Compromiso laboral
Autor:	Meyer y Allen (1997) Vargas Cajas, Zulma Elizabeth (2018)
Adaptada:	Perú
Procedencia:	Estados Unidos
Administración:	Grupal y/o individual
Duración:	30 minutos
Significación:	Determinar la relación de las competencias directivas y compromiso laboral
Estructura:	Es 18 ítems, con respuesta de opción politómica.

### **Validación y confiabilidad del instrumento:**

#### **Validez**

Según Hernández, *et al* (2010), “es el nivel del instrumento que mide la variable que intenta medir” (p.201).

La consistencia de los resultados presenta un valor científico, el instrumento de medición es confiable y válido, por ello, determinando su validez antes de su aplicación.

Según Chávez (2007), mide la eficacia con que un instrumento mide lo que pretende el investigador; relacionada con la confiabilidad del instrumento.

Tabla 4

*Juicio de Expertos*

Validadores		Pertinencia	Relevancia	Claridad	Resultado
Jaramillo Dennis	Ostos,	SI	SI	SI	Aplicable
Rodríguez Milagritos	Rojas,	SI	SI	SI	Aplicable
Calderón Ada	Alva,	SI	SI	SI	Aplicable

### Confiabilidad

Se realiza aplicando la confiabilidad Alfa de Cronbach, a la prueba piloto de 20 profesores, procesando posteriormente los datos, con el programa SPSS versión 23.0.

Según Hernández, *et al* (2010), “es el grado que un instrumento origina resultados consistentes y coherentes”. (p. 200).

Tabla 5

*Confiabilidad de los instrumentos de investigación*

Variables	
Competencias Directivas	0.802
Compromiso Laboral	0.780



### Interpretación

Después del alfa de Cronbach aplicado a la prueba piloto viendo que el cuestionario ha sido aplicable a la muestra de estudio, los resultados indican que es confiable.

### **2.5 Métodos de análisis de datos**

En el análisis descriptivo, se realiza con tablas de frecuencia y porcentaje de la variables y dimensiones, en la contrastación de hipótesis general y específicas es necesario la naturaleza de las variables y datos ordinales, se aplicará la prueba de correlación de Spearman para lograr establecer la relación, haciendo uso del programa estadístico SPSS V.23.

### **2.6 Aspectos éticos**

La investigación cumple con los criterios determinados en el formato de esquema cuantitativo de la UCV César Vallejo, relacionado al proceso de investigación. Asimismo, cumple con respetar la autoría de información bibliográfica, refiriéndose a los autores con sus respectivos datos de editorial y la parte ética exigida. Asimismo, se ha respetado el anonimato de los colaboradores.

### **III. Resultados**

### 3.1 Resultados descriptivos de la investigación

#### De la variable competencias directivas

Tabla 6

*Niveles de percepción de competencias directivas por los docentes de las I.E. en la Red N°5 del Nivel Primario de Lima Metropolitana 2018*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	16	12,6	12,6	12,6
	Poco eficiente	83	65,4	65,4	78,0
	Eficiente	28	22,0	22,0	100,0
	Total	127	100,0	100,0	

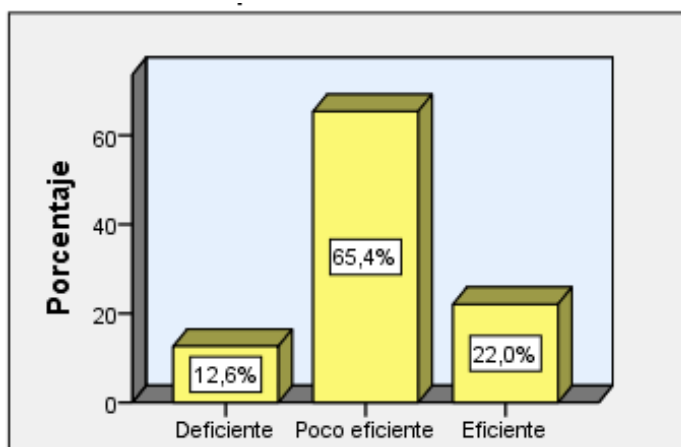


Figura 2. Niveles de percepción de las competencias directivas

Interpretación:

De la tabla y figura, se observa que 16 (12,6%) los docentes *de las I.E. en la Red N° 5 del Nivel Primario Lima Metropolitana 2018* percibieron que las competencias directivas son deficientes, 83 (65,4 %) percibieron como poco eficiente y 28 (22%) la percibieron eficiente.

## De la variable compromiso laboral

Tabla 7

*Niveles de percepción del compromiso laboral de los docentes en las I.E. en la Red N° 5 del Nivel Primario Lima Metropolitana 2018*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Inadecuado	8	6,3	6,3	6,3
	Poco adecuado	85	66,9	66,9	73,2
	Adecuado	34	26,8	26,8	100,0
	Total	127	100,0	100,0	

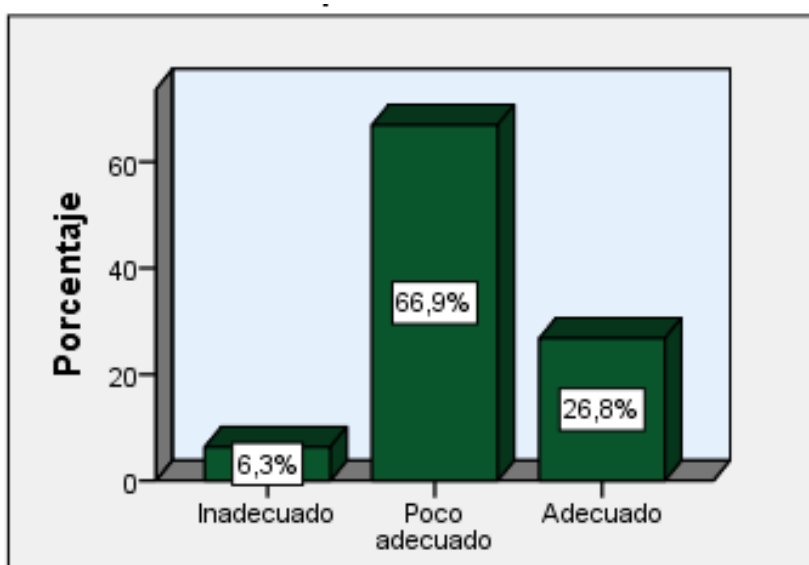


Figura 3. Niveles de percepción del compromiso laboral

### Interpretación:

De la tabla y figura, se observa que 8 (6.3%) los docentes de las I.E. en la Red N° 5 del Nivel Primario de Lima Metropolitana 2018 percibieron que el compromiso laboral es inadecuado, 85 (66,9%) poco adecuado y 34 (26,8%) adecuado.

## De la dimensión compromiso afectivo

Tabla 8

*Niveles de percepción del compromiso afectivo de los docentes en las I.E. en la Red N° 5 del Nivel Primario de Lima Metropolitana 2018*

-Compromiso afectivo					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Inadecuado	10	7,9	7,9	7,9
	Poco adecuado	73	57,5	57,5	65,4
	Adecuado	44	34,6	34,6	100,0
	Total	127	100,0	100,0	

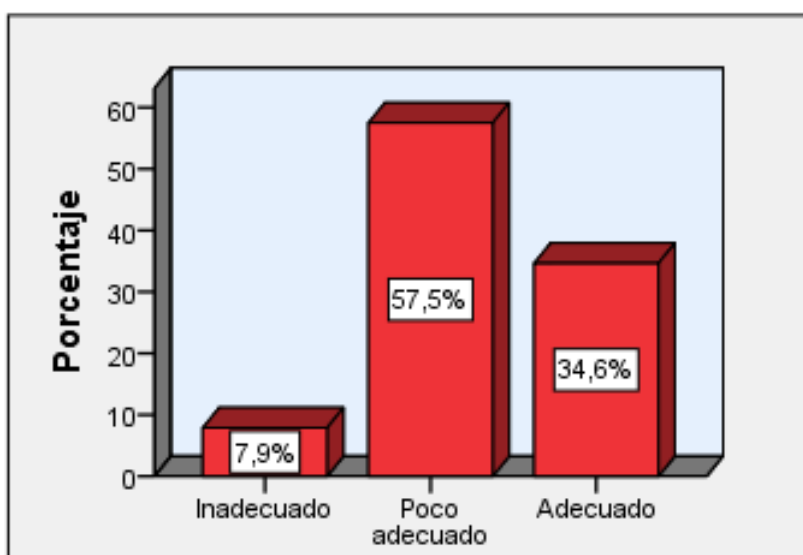


Figura 4. Niveles de percepción del compromiso afectivo.

De la tabla y figura, se observa que 10 (7,9%) los docentes de las I.E. en la Red N° 5 del Nivel Primario Lima Metropolitana 2018 percibieron que el compromiso afectivo es inadecuado, 73 (57,5%) poco adecuado y 44 (34,6%) adecuado.

## De la dimensión compromiso de permanencia

Tabla 9

*Niveles de percepción del compromiso de permanencia de los docentes en las I.E. en la Red N° 5 del Nivel Primario de Lima Metropolitana 2018*

-Compromiso de permanencia					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Inadecuado	19	15,0	15,0	15,0
	Poco adecuado	79	62,2	62,2	77,2
	Adecuado	29	22,8	22,8	100,0
	Total	127	100,0	100,0	

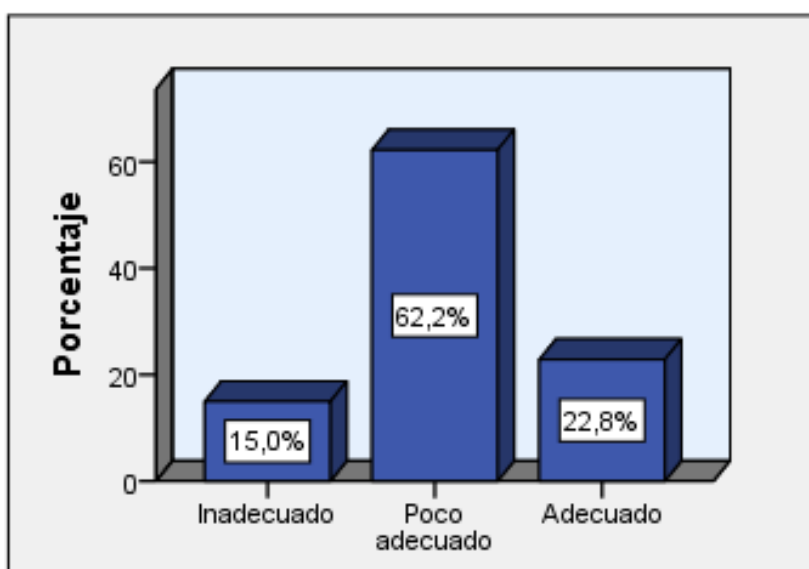


Figura 5. Niveles de percepción del compromiso de permanencia

De la tabla y figura, se observa que 19 (15%) los docentes de las I.E. en la Red N° 5 del Nivel Primario Lima Metropolitana 2018 percibieron que el compromiso de permanencia es inadecuado, 79 (62,2%) poco adecuado y 29 (22,8%) adecuado.

## De la dimensión compromiso normativo

Tabla 10

*Niveles de percepción del compromiso normativo de los docentes en las I.E. en la Red N° 5 del Nivel Primario Lima Metropolitana 2018*

-Compromiso normativo					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Inadecuado	25	19,7	19,7	19,7
	Poco adecuado	75	59,1	59,1	78,7
	Adecuado	27	21,3	21,3	100,0
	Total	127	100,0	100,0	

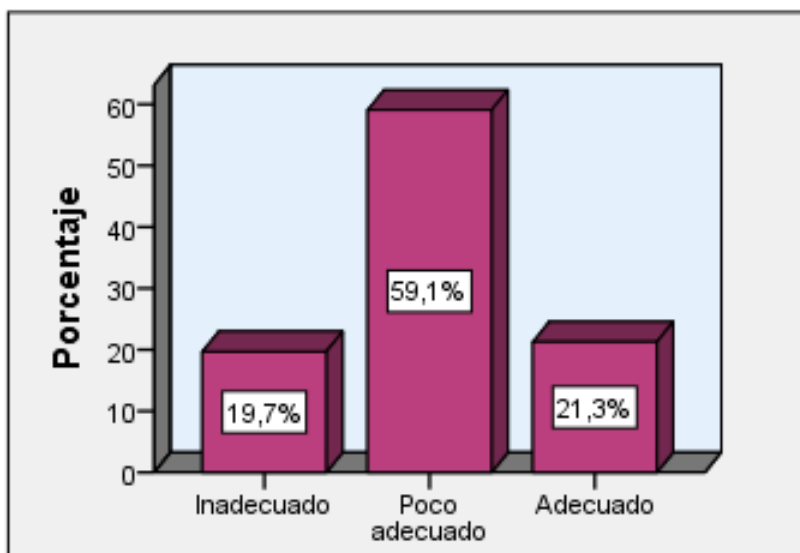


Figura 6. Niveles de percepción del compromiso normativo

De la tabla y figura, se observa que 25 (19.7%) los docentes de las I.E. en la Red N° 5 del Nivel Primario Lima Metropolitana 2018 percibieron que el compromiso normativo es inadecuado, 75 (59.1%) adecuado y 27 (21.3%) adecuado.

## De la dimensión competencias estratégicas

Tabla 11

*Niveles de percepción de la competencia estratégica por los docentes en las I.E. en la Red N° 5 del Nivel Primario de Lima Metropolitana 2018*

-Competencias estratégicas					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	19	15,0	15,0	15,0
	Poco eficiente	65	51,2	51,2	66,1
	Eficiente	43	33,9	33,9	100,0
	Total	127	100,0	100,0	

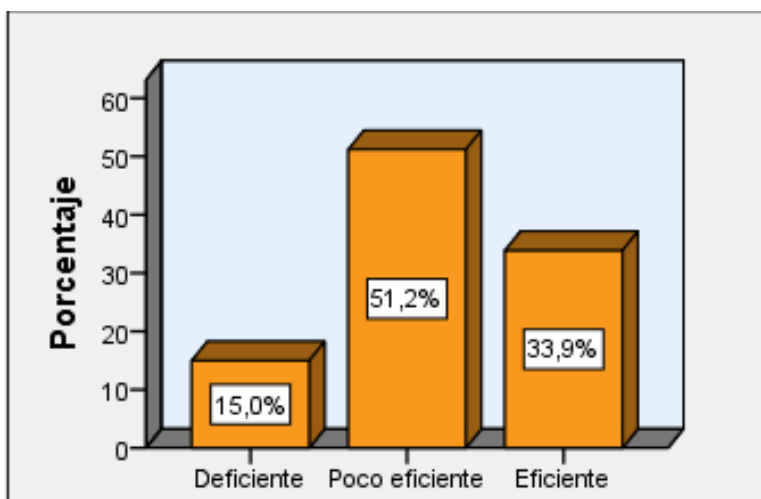


Figura 7. Niveles de percepción de las competencias estratégicas

Interpretación:

De la tabla y figura, se observa que 19 (15%) los docentes de las I.E. en la Red N° 5 del Nivel Primario Lima Metropolitana 2018 percibieron que la competencia estratégica es deficiente, 65 (51,2%) poco eficiente y 43 (33,9%) eficiente.



## De la dimensión competencias intratélicas

Tabla 12

*Niveles de percepción de la competencia intratélica por los docentes en las I.E en la Red N° 5 del Nivel Primario de Lima Metropolitana 2018*

<b>-Competencias intratélicas</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	22	17,3	17,3	17,3
	Poco eficiente	57	44,9	44,9	62,2
	Eficiente	48	37,8	37,8	100,0
	Total	127	100,0	100,0	

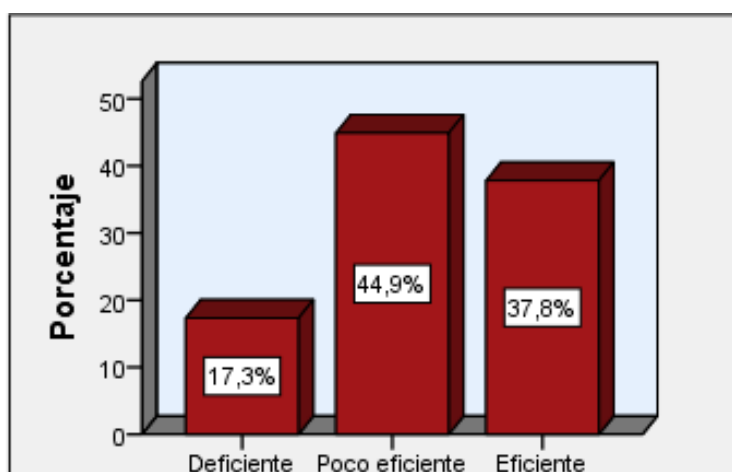


Figura 8. Niveles de percepción de las competencias intratélicas

Interpretación:

De la tabla y figura, se observa que 22 (17,3%) los docentes de las I.E. en la Red N° 5 del Nivel Primario Lima Metropolitana 2018 percibieron que la competencia intratélica es deficiente, 57 (44,9%) poco eficiente y 48 (37,8%) eficiente.

## De la dimensión competencias de eficacia personal

Tabla 13

*Niveles de percepción de la competencia de eficacia personal de los docentes en las I.E. en la Red N° 5 del Nivel Primario de Lima Metropolitana 2018*

-Competencia de eficacia personal					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	11	8,7	8,7	8,7
	Poco eficiente	77	60,6	60,6	69,3
	Eficiente	39	30,7	30,7	100,0
	Total	127	100,0	100,0	

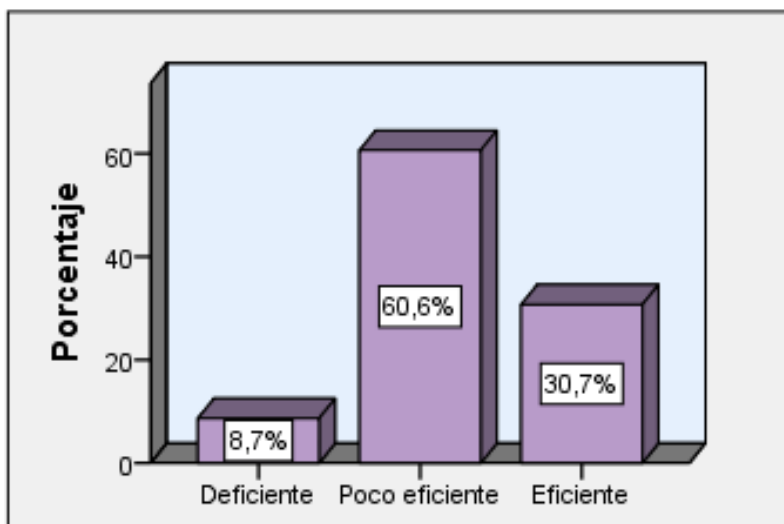


Figura 9. Niveles de percepción de la competencia de eficacia personal

Interpretación:

De la tabla y figura, se observa que 11 (8,7%) los docentes de las I.E. en la Red N°5 del Nivel Primario Lima Metropolitana 2018 percibieron que la competencia de eficacia personal es deficiente, 77 (60,6%) poco eficiente y 39 (30,7%) eficiente.

### 3.2 Prueba de Hipótesis general y específica

#### Hipótesis general

- Ho Las Competencias directivas no se relacionan significativamente con el compromiso laboral en la Red N° 5 del Nivel Primario de Lima Metropolitana 2018
- H1 Las Competencias directivas se relacionan significativamente con el compromiso laboral en la Red N° 5 del Nivel Primario Lima Metropolitana 2018

Tabla 14

*De correlación de Spearman entre las competencias directivas y el compromiso laboral*

Correlaciones				
			Competencias directivas	Compromiso laboral
Rho de Spearman	Competencias directivas	Coefficiente de correlación	1,000	,645**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	127	127
	Compromiso laboral	Coefficiente de correlación	,645**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	127	127

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

#### Decisión estadística:

Debido a que  $p = 0,000$  es menor que 0,05, se rechaza la Ho.

#### Conclusión

Los valores obtenidos en la prueba de hipótesis dan evidencias suficientes para afirmar que las competencias directivas tiene relación positiva media ( $Rho = 0,645$ ) y significativa ( $p$  valor = 0.000 menor que 0.05) con el compromiso laboral de los docentes en la Red N° 5 del Nivel Primario de Lima Metropolitana 2018.

## Hipótesis específica

### Hipótesis específica 1

- Ho La Competencia estratégica no se relacionan significativamente con el compromiso laboral en la Red N° 5 del Nivel Primario Lima Metropolitana 2018.
- H1 La Competencia estratégica se relacionan significativamente con el compromiso laboral en la Red N° 5 del Nivel Primario Lima Metropolitana 2018.

### Decisión estadística:

Debido a que  $p = 0,000$  es menor que 0,05, se rechaza la Ho.

Tabla 15

*De correlación de Spearman entre la competencia estratégica y el compromiso laboral*

		Competencias estratégicas	Compromiso laboral
Rho de Spearman	Competencias estratégicas	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 ,644** . 127 127
	Compromiso laboral	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,644** 1,000 . 127 127

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

### Decisión estadística:

Debido a que  $p = 0,000$  es menor que 0,05, se rechaza la Ho.

### Conclusión

Los valores obtenidos en la prueba de hipótesis dan evidencias suficientes para afirmar que la competencia estratégica tiene relación positiva media ( $Rho = 0,644$ ) y significativa ( $p$  valor = 0.000 menor que 0.05) con el compromiso laboral de los docentes de la Red N° 5 del Nivel Primario de Lima Metropolitana 2018.

## Hipótesis específica 2

Ho La Competencia intratéctica no se relacionan significativamente con el compromiso laboral en la Red N° 5 del Nivel Primario Lima Metropolitana 2018

H1 La Competencia intratéctica se relacionan significativamente con el compromiso laboral en la Red N° 5 del Nivel Primario de Lima Metropolitana 2018.

## Decisión estadística:

Debido a que  $p = 0,000$  es menor que 0,05, se rechaza la Ho.

Tabla 16

*De correlación de Spearman entre la competencia intratéctica y el compromiso laboral*

Correlaciones				
			Competencias intratécticas	Compromiso laboral
Rho de Spearman	Competencia Intratéctica	Coefficiente de correlación	1,000	,608**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	127	127
	Compromiso laboral	Coefficiente de correlación	,608**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	127	127

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

## Conclusión

Los valores obtenidos en la prueba de hipótesis dan evidencias suficientes para afirmar que la competencia intratéctica tiene relación positiva media ( $Rho = 0,608$ ) y significativa ( $p$  valor = 0.000 menor que 0.05) con el compromiso laboral de los docentes en la Red N° 5 del Nivel Primario Lima Metropolitana 2018.

### Hipótesis específica 3

Ho La Competencia de eficacia personal no se relacionan significativamente con el compromiso laboral en la Red N° 5 del Nivel Primario de Lima Metropolitana 2018

H1 La Competencia de eficacia personal se relacionan significativamente con el compromiso laboral en la Red N° 5 del Nivel Primario de Lima Metropolitana 2018

### Decisión estadística:

Debido a que  $p = 0,000$  es menor que 0,05, se rechaza la Ho

Tabla 17

*De correlación de Spearman entre la competencia de eficacia personal y el compromiso laboral*

Correlaciones				
			Competencia de eficacia personal	Compromiso laboral
Rho de Spearman	Competencia de eficacia personal	Coeficiente de correlación	1,000	,456**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	127	127
	Compromiso laboral	Coeficiente de correlación	,456**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	127	127

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

### Conclusión

Los valores obtenidos en la prueba de hipótesis dan evidencias suficientes para afirmar que la competencia de eficacia personal tiene relación positiva débil ( $Rho = 0,456$ ) y significativa ( $p$  valor = 0.000 menor que 0.05) con el compromiso laboral de los docentes en la Red N° 5 del Nivel Primario de Lima Metropolitana 2018.

## **IV. Discusión**

El trabajo de investigación tuvo como objetivo determinar la relación de las competencias directivas y el compromiso laboral para ello se evaluó mediante encuestas aplicadas a la muestra de estudio donde sus resultados determinan que en relación a la hipótesis general los valores obtenidos en la prueba de hipótesis dan evidencias suficientes para afirmar que las competencias directivas tiene relación positiva media ( $Rho = 0,645$ ) y significativa ( $p$  valor = 0.000 menor que 0.05) con el compromiso laboral de los docentes en la Red N° 5 del Nivel Primario de Lima Metropolitana 2018, resultados que tienen coincidencia con Frías (2014) en su tesis *“Compromiso y satisfacción laboral como factores de permanencia de la generación Y”* Universidad de Chile, sus resultados, concluyen en que los docentes perciben que la satisfacción se relaciona con la estructuración de un plan de carrera afecta de manera positiva la retención de los adolescentes, independientemente de su compromiso y su satisfacción relacionados con otras dimensiones según correlación Pearson 0.453, existe una relación moderada.

Nieto (2017) en su tesis de maestría de nombre *Análisis de la satisfacción laboral y su relación con el compromiso organizacional*, concluye en que existe una correlación moderada entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional, determinado por la correlación Pearson (.603 y  $p < 0.05$ ), resultados que comparados con los resultados de la investigación confirman que la satisfacción laboral tiene relación directa con el compromiso organizacional, esto indica que a un mayor compromiso la satisfacción laboral del trabajador mejora.

Al respecto Obreque (2015) en su tesis *“Clima organizacional y compromiso funcionario en un hospital público de baja complejidad”*, refiere en sus conclusiones que existe una relación moderada y significativa entre el Clima Organizacional y el nivel de compromiso funcionario con una significancia bilateral de ( $p: 0.004$ ), asimismo se relaciona con la comunicación, motivación, estilo de supervisión y la identidad con el compromiso funcionario, resultados que tienen relación con Acosta (2015) en su tesis *Influencia de la competencia docente en el desempeño laboral, San Juan de Miraflores (2012-2013)*, sus conclusiones determinan según la correlación de Pearson ( $r = 0,75$ ) que existe relación entre la variable competencia



docente y desempeño laboral de los egresados del CETPRO. Resultados que indican que la competencia docente tiene relación con el desempeño laboral al respecto indica que cuando se realiza una buena competencia docente el desempeño laboral es mejor.

Finalmente, Angulo (2016) en su tesis *Determinación de las competencias directivas y del clima laboral existente en el I.E. "Los Positos" Mórrope-Lambayeque*, sus conclusiones evidencian que existe influencia significativa entre las Competencias Directivas y el Clima Laboral de la I.E. "Los Positos" – Mórrope, se tiene en claro los objetivos de la institución educativa, el trato al docente y aprendizajes necesarios para los estudiantes, así como el desarrollo de un estilo de liderazgo del director para el logro de objetivos, esto indica que las competencias directivas se relacionan con el clima laboral por lo tanto en la institución a una mala competencia el clima laboral no es bueno.

## **V. Conclusiones**

Primera:

En relación al objetivo general existen evidencias suficientes para afirmar que las competencias directivas tiene relación positiva media ( $Rho = 0,645$ ) y significativa ( $p$  valor = 0.000 menor que 0.05) con el compromiso laboral de los docentes en la Red N° 5 del Nivel Primario de Lima Metropolitana 2018. Se concluye que: Eficiente competencias directivas buen compromiso laboral”.

Segunda:

En relación al primer objetivo específico existen evidencias suficientes para afirmar que la competencia estratégica tiene relación positiva media ( $Rho = 0,644$ ) y significativa ( $p$  valor = 0.000 menor que 0.05) con el compromiso laboral de los docentes en la Red N° 5 del Nivel Primario de Lima Metropolitana 2018. Se concluye que: Eficiente competencia estratégica buen compromiso laboral”.

Tercera:

En relación al segundo objetivo específico existen evidencias suficientes para afirmar que la competencia intratéctica tiene relación positiva media ( $Rho = 0,608$ ) y significativa ( $p$  valor = 0.000 menor que 0.05) con el compromiso laboral de los docentes en la Red N° 5 del Nivel Primario Lima Metropolitana 2018. Se concluye que: Eficiente competencia intratéctica buen compromiso laboral”.

Cuarta:

Finalmente, en relación al tercer objetivo específico existen evidencias suficientes para afirmar que la competencia de eficacia personal tiene relación positiva débil ( $Rho = 0,456$ ) y significativa ( $p$  valor = 0.000 menor que 0.05) con el compromiso laboral de los docentes en la Red N° 5 del Nivel Primario Lima Metropolitana 2018. Se concluye que: Eficiente competencia de eficacia personal buen compromiso laboral”.

## **VI. Recomendaciones**

### Primera

Teniendo en cuenta en que existe relación directa entre las competencias directivas y el compromiso laboral, sería necesario que los directores sean capacitados en los diferentes campos permitiéndoles desarrollar e incrementar las diferentes cualidades que conservan.

### Segunda

Se recomienda a los directores poner énfasis en el estudio de las competencias directivas (competencia estratégica, intratéctica y de eficacia personal juntamente con un buen liderazgo, comunicación, motivación, etc.) con la finalidad de conseguir un buen compromiso laboral por parte de su plana docente.

### Tercera

Asimismo, se recomienda que es necesario reforzar un poco más las competencias de los directivos, teniendo en cuenta las situaciones de fraternidad, o eventos que les permitan liberarse del estrés que produce las responsabilidades que involucran los cargos directivos.

### Cuarta

Sería necesario en relación al compromiso laboral, mantener relaciones interpersonales entre los directivos, trabajadores de las instituciones educativa propiciando situaciones que permitan la integración del personal en general donde puedan intercambiar ideas y puedan conocerse un poco más lo que resultaría más fácil para los directivos porque tiene predisposición para mostrar su empatía en diferentes situaciones.

## **VII. Referencias**

- Arias, F. (2006). *Proyecto de investigación: introducción a la metodología científica* (5° ed.) Caracas: Espíteme.
- Álvarez de Mon, S., Cardona, P., Chinchilla, M., Miller, P., Pérez, J., Pin, J., Poelmans, S., Rodríguez, C., Rodríguez, J., Torres, M. (2001). *Paradigmas del Liderazgo*. Madrid: McGraw Hil.
- Acosta R. (2015). *Influencia de la competencia docente en el desempeño laboral de los egresados del ciclo básico del centro técnico productivo parroquial sagrado corazón de Jesús, san juan de Miraflores (2012-2013)*. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle 2015.
- Angulo D. (2016). *Determinación de las competencias directivas y del clima laboral existente en el I.E. "Los Positos" Mórrope- Lambayeque*, Universidad Santo Toribio de Mogrovejo.
- Abad and Castillo, (2004) *Desarrollo de competencias directivas*. Ajuste de la formación universitaria a la realidad empresarial *Boletín ICE Económico: Información Comercial Española*, (2004), pp. 29-41).
- Bachman, L. (1990). «*Habilidad lingüística comunicativa*». En Llobera et al. (1995). *Competencia comunicativa. Documentos básicos en la enseñanza de lenguas extranjeras*. Madrid: Edelsa. pp. 105-129.
- Bavaresco (2006). *Metodología de la investigación*. Ediciones Vergara Barcelona. España.
- Cardona, P. (1999). *En busca de las competencias directivas*. IESE, *Revista de antiguos alumnos, IESE* 19.
- Cardona et al., (2001). *Las competencias directivas más valoradas* IESE Business School, Occasional Paper, (2001), pp. 1-4.
- Chávez, E. (2007). *Introducción a la investigación educativa*. Editorial Gráficas Gonzales, Maracaibo-Venezuela.
- Chinchilla, M. y García, p. (2001). «*Estudio sobre competencias directivas*», Papers de Formación Municipal, número 79, Diputación de Barcelona, disponible en: <http://www.diba.es/fl/fitxers/pfm-079esp.pdf>
- Chamot, A. U. (2004). «*Issues in language learning strategy research and teaching*». *Electronic Journal of Foreign Language Teaching*.
- Chinchilla, N. and García, P. (2001). *Estudio sobre competencias directivas*. Papers de Formación Municipal número 79, maig.

- Chinchilla, N. (1999). *Evaluación y desarrollo de las competencias directivas*. Harvard Deusto Business Review Núm. 89: p.10-27.
- Domínguez I. (2011). *La enseñanza de la redacción*. La Habana. Editorial Pueblo y Educación.
- Edel, R., García, A. y Guzmán, F. (2007b). *Clima y Compromiso Organizacional, Vol. II, Versión electrónica gratuita*. Texto completo en <http://eumed.net/libros/2007>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. México, D.F.: McGraw-Hill.
- Frías P. (2014). *Compromiso y satisfacción laboral como factores de permanencia de la generación Y* Universidad de Chile. Chile tesis para optar el grado de magíster en gestión de personas y dinámica organizacional.
- Figuroa J. (2017). *Competencias directivas y nivel de motivación en docentes de secundaria de instituciones educativas privadas Bellavista – Callao, 2015*, UCV Lima, tesis para optar el grado de maestra en administración de la educación.
- López, M.C., (2011). *El Proceso de Bolonia: Profesorado y Modelo Educativo Centrado en el Aprendizaje de Competencias*, en Reforma Universitaria. Campinas, Brasil (2011).
- Morone M. (2012). *Métodos y técnicas de la investigación científica*. [Citado: 17/07/2014]. Disponible en: [http://biblioteca.ucv.cl/site/servicios/documentos/metodologias\\_investigacion.pdf](http://biblioteca.ucv.cl/site/servicios/documentos/metodologias_investigacion.pdf)
- Méndez, C. (2006). *Metodología*. México, D.F., Editorial Limusa.
- Meyer, J.P. y Allen, N.J. (1991). "Una conceptualización de tres componentes del compromiso organizacional", Human Resource Management Review, 1, pp. 61-98.
- Novak, J. D. (1997). *Teoría de la educación*. Madrid: Alianza Editorial.
- Mejía, R. (2003). "Combinación estratégica: investigación sociocultural cualitativa-cuantitativa" En: *j'ómadas* N° 18, abril, Bogotá: DIUC-Fundación Universidad Central, pp. 20-27.
- Nieto A. (2017). *Análisis de la satisfacción laboral y su relación con el compromiso organizacional de los colaboradores del instituto tecnológico superior central técnico, en el año 2017*, Pontífice universidad Católica del Ecuador.



- Parra, H. (2005). *“Metodología de la investigación”*. 3ra. Edición. Pearson educación de México, S.A. de C.V. México. 350 págs.
- Padilla, F. Fernández A. (2014). *Las habilidades directivas y su relación con la satisfacción laboral del personal en los centros de educación básica alternativa estatales de la jurisdicción de la UGEL no 04, 2013*. Tesis para optar el grado de magister en administración de negocios y relaciones internacionales. UCV Lima Norte.
- Nieto E. (2017). *Análisis de la satisfacción laboral y su relación con el compromiso organizacional de los colaboradores del instituto tecnológico superior central técnico, en el año 2017*, Pontífice universidad Católica del Ecuador. Ecuador, tesis para optar el grado de psicología organizacional.
- Obreque A. (2015). *“Clima organizacional y compromiso funcionario en un hospital público de baja complejidad”*, Universidad de Chile. Chile, tesis para optar al grado de magister en salud pública.
- Peláez M. (2015). *Las Competencias Directivas y la Dirección en los trabajadores de una entidad Pública periodo 2015 Lima Perú*, UCV, Lima, tesis para optar el grado de maestra en gestión pública.
- Ruiz de Alba J. (2013). *Compromiso organizacional: un valor personal y empresarial en el marketing interno*, Tesis para optar el grado de Doctor, Universidad de Malaga, España.
- Spencer L. y S. Spencer (2003). *Competencias en el trabajo. Modelos para un rendimiento superior*. Papers de formación Municipal, Número 57. <http://www.diba.es/fl/fitxers/pfm-057esp.PDF> Accesado 2004 Marzo 8.
- Tamayo M. (2012). *“El proceso de investigación científica”*. 4ta. Edición. Editorial Limusa, S. A. de C. V., Grupo Noriega Editores. México. 264 págs.
- Valderrama, S. (2014). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica: cuantitativa, cualitativa y mixta*. Lima: San Marcos.

## **Anexos**

## Anexo 1

### Artículo Científico

#### Competencias directivas y compromiso laboral en la Red N° 5 del Nivel Primario de Lima Metropolitana 2018

Autora: Br. Zulma Elizabeth, Vargas Caja,  
Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo

### Resumen

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación de las Competencias directivas y compromiso laboral en la Red N° 5 del Nivel Primario de Lima Metropolitana 2018.

La investigación fue de enfoque cuantitativo, tipo básica, Método hipotético-deductivo, de diseño transversal correlacional, su población y muestra fue de 127 docentes. Para la recolección de datos se usó la técnica de la encuesta. El instrumento de recolección de datos fue de 01 encuesta de competencias directivas compuesto por 21 ítems y para el compromiso laboral fue de 18 ítems.

Sus conclusiones determinan que la competencia directiva tiene relación positiva media con el compromiso laboral de los docentes en la Red N° 5 del Nivel Primario de Lima Metropolitana 2018.  $Rho = 0,645$  ( $p$  valor = 0.000. Se concluye que: Eficiente competencias directivas buen compromiso laboral". (b) existe relación positiva media entre la competencia estratégica con el compromiso laboral de los docentes en la Red N° 5 del Nivel Primario de Lima Metropolitana 2018, ( $Rho = 0,644$ ) ( $p$  valor = 0.000 menor que 0.05). Se concluye que: Eficiente competencia estratégica buen compromiso laboral". (c) existe relación positiva media entre la competencia intratéctica y el compromiso laboral de los docentes en la Red N° 5 del Nivel Primario de Lima Metropolitana 2018, ( $Rho = 0,608$ ) ( $p$  valor = 0.000 menor que 0.05). Se concluye que: Eficiente competencias intratécticas buen compromiso laboral". (d) Existe relación positiva débil entre la competencia de eficacia personal con el compromiso laboral de los docentes en la Red N° 5 del Nivel Primario de Lima Metropolitana 2018, ( $Rho = 0,456$ ) ( $p$  valor = 0.000 menor que 0.05). Se concluye que: Eficiente competencias de eficacia personal buen compromiso laboral".

*Palabras Claves:* competencias directivas y compromiso laboral.

### Abstract

The objective of the research was to determine the relationship of managerial competencies and work commitment in Network No. 5 of the Primary Level of Metropolitan Lima 2018.

The research was quantitative, basic type, hypothetico-deductive method, correlational cross-sectional design, its population and sample was 127 teachers. For data collection, the survey technique was used. The data collection instrument was a survey of managerial competences composed of 21 items and for the work commitment was 18 items.

Their conclusions determine that the managerial competence has average positive relation with the labor commitment of the teachers in the Network N ° 5 of the Primary Level of Metropolitan Lima 2018.  $Rho = 0,645$  ( $p$  value = 0.000) It is concluded that: Efficient managerial competences good labor commitment. "(b) there is a positive mean relationship between strategic competence and teachers' work commitment in Network No. 5 of the Primary Level of Metropolitan Lima 2018, ( $Rho = 0.644$ ) ( $p$  value = 0.000 less than 0.05) It is concluded that: Strategic competences good work commitment. "(C) there is a positive relationship between the intra-strategic competence and the labor commitment of teachers in the Network N ° 5 of the Primary Level of Metropolitan Lima 2018, ( $Rho = 0.608$ ) ( $p$  value = 0.000 less than 0.05.) It is concluded that: Efficient intractable competences good work commitment. "(d) There is a weak positive relationship between the competence of personal effectiveness with the teachers' work commitment in Network No. 5 of the Primary Level of Metropolitan Lima 2018, ( $Rho = 0.456$ ) ( $p$  value = 0.000 less than 0.05). It is concluded that: Efficient competences of personal efficiency, good work commitment".

*Key words:* managerial competences and labor commitment.

## Introducción

### Antecedentes del problema

A nivel internacional Frías (2014) realizó su investigación de nombre “*Compromiso y satisfacción laboral como factores de permanencia de la generación Y*” Universidad de Chile, tesis para obtener el grado de magíster en gestión de personas y dinámica organizacional, su metodología fue no experimental, descriptivo correlacional, transversal, su muestra estuvo conformada por 39 colaboradores y su método de recolección de datos fue una encuesta, sus resultados, concluyen en que los docentes perciben que la satisfacción se relaciona con la estructuración de un plan de carrera afecta de manera positiva la retención de los adolescentes, independientemente de su compromiso y su satisfacción relacionados con otras dimensiones según correlación Pearson 0.453, existe una relación moderada.

Asimismo a Nieto (2017) elaboró su tesis titulada *Análisis de la satisfacción laboral y su relación con el compromiso organizacional de los colaboradores del instituto tecnológico superior central técnico, en el año 2017*, Pontífice universidad Católica del Ecuador, tesis que sustento para el grado de psicología organizacional, su objetivo fue la relación de las variables de estudio, diseño no experimental

de tipo correlacional, su muestra fue de 126 personas, a quienes se aplicó los cuestionario sobre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional, concluyendo que existe una correlación moderada entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional, determinado por la correlación Pearson (.603 y  $p < 0.05$ )

A nivel nacional Acosta (2015) sustento su tesis *Influencia de la competencia docente en el desempeño laboral de los egresados del ciclo básico del centro técnico productivo parroquial sagrado corazón de Jesús, San Juan de Miraflores (2012-2013)*. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle 2015, investigación transversal, tipo de investigación aplicada e evaluativa, cualitativa, su muestra fue de 35 egresados del (CETPRO), su instrumento utilizado fue la encuesta para la competencia docente (adaptado de Rivas Díaz, Luisa H.2010 UNMM); con la correlación de Pearson determinan la relación entre la variable competencia docente y desempeño laboral de los egresados del CETPRO. Concluyendo en que existe relación entre las competencias docentes y creatividad, es  $r = 0,75$ .

Angulo (2016) sustento su investigación *Determinación de las competencias directivas y del clima laboral existente en el I.E. “Los Positos” Mórrope- Lambayeque*, Universidad Santo Toribio de Mogrovejo, de metodología descriptivo correlacional, enfoque cuantitativo, población de 22 profesionales del nivel primaria y secundaria, su muestreo fue el probabilístico, analizando de manera cualitativa y cuantitativa evidenciándose que existe influencia significativa entre las Competencias Directivas y el Clima Laboral de la I.E. “Los Positos” – Mórrope Se tiene en claro los objetivos de la institución educativa, el trato al docente y aprendizajes necesarios para los estudiantes, así como el desarrollo de un estilo de liderazgo del director para el logro de objetivos.

Para la variable competencias directivas se ha tomado la definición de:  
Chinchilla, y García (1999) opinaron que:

Se refiere a conductas que aparecen en determinados momentos permitiendo que la persona tenga habilidades creativas, las que contribuirán a lograr la misión propuesta con éxito, asimismo son comportamientos habituales, siendo los hábitos los que hacen de las competencias su carácter predictivo (p. 67).

Asimismo, López, (2010) refirieron “A las competencias que tienen los trabajadores, fijándose en su comportamiento se relaciona con el saber, saber hacer, querer hacer y poder hacer, no importando la entidad pudiendo ser esta pública, privada, todas ellas trabajan por sus resultados”. (p.89)

Tiene como dimensiones

Dimensión 1: Competencia estratégica

Dimensión 2: Competencia intratécnica

Dimensión 3: Competencia de Eficacia personal

### **Variable: Compromiso laboral**

Según Meyer y Allen (1991), refirieron que “el compromiso laboral se conforma por tres componentes separables, que reflejan el estado psicológico único y profundo”.

Para Álvarez de Mon *et al.*, (2001), refirieron:

Que identifica al trabajador con la institución, es el vínculo de lealtad del trabajador que desea pertenecer a la organización, es el proceso que identifica y la creencia relacionada con su buena calidad laboral, en la ejecución de sus labores. (p. 78)

Dimensión 1: Compromiso afectivo

Dimensión 2: Compromiso de permanencia

Dimensión 3: Compromiso normativo

### **Problema General**

¿Cuál es la relación de las Competencias directivas y compromiso laboral en la Red N° 5 del Nivel Primario de Lima Metropolitana 2018?

### **Objetivo General**

Determinar la relación entre las Competencias directivas y compromiso laboral en la Red N° 5 del Nivel Primario de Lima Metropolitana 2018

### **Hipótesis General.**

Las Competencias directivas se relacionan significativamente con compromiso laboral en la Red N° 5 del Nivel Primario de Lima Metropolitana 2018

### **Metodología**

#### **Enfoque**

Es cuantitativo, porque recolecta sus datos para obtener respuesta a su hipótesis, basada a la comprobación numeral y su análisis estadístico, constituyendo esquemas de procedimiento, comprobando hipótesis. (Hernández, Fernández, Baptista 2010, p.15)

#### **Método**

Es el hipotético-deductivo. Según Mejía (2005) porque busca la solución a los problemas planteados, se refiere a la emisión de hipótesis en relación a soluciones según el problema planteado y la comprobación de sus datos. Asimismo, según Hernández, Fernández, Baptista (2010, p. 85). Es descriptivo porque especifica propiedades, características y perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos sometido a un estudio.

## Tipo

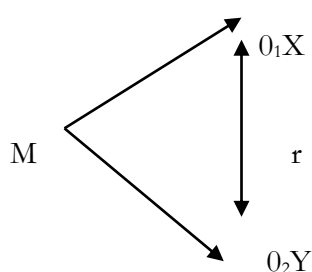
Básica, según Valderrama (2013), porque precisa y establece los fundamentos teóricos, científicos relacionados al marco teórico, para luego plantear hipótesis, y sean probadas con la estadística, contrastando y concluir.” (p. 164).

## Diseño

El diseño es transversal correlacional tiene como objetivo “Especificar las variables, analizando la relación en un determinado tiempo.

Para Hernández, Fernández, Baptista (2010, p. 85) es correlacional, porque permite conocer su relación o grado de asociación de las variables.

Sánchez y Reyes (1984) Se diseña de la siguiente manera:



*Figura 1:* Esquema correlacional

Dónde:

M : Muestra de estudio

X : Competencias directivas

Y : Compromiso laboral

01 y 02 : Puntuación

r : relación

## Población, muestra

### Población

Compuesta por 127 profesores pertenecientes a la Red N° 5 del Nivel Primaria de Lima Metropolitana 2018

Según Arias (2006) es el conjunto finito o infinito de elementos que tienen iguales características importantes para determinar las conclusiones del estudio, determinada por el problema y objetivos de la investigación (p. 81).

### Muestra

Según Parra (2003), es “una parte (sub-conjunto) de la población conseguida con el propósito de investigar propiedades que tiene la población”. (p.16)

Por ser una muestra no significativa se optó por tomar toda la cantidad de la población que son 127

**Muestreo:** Es no probabilístico porque se toma intencionalmente a toda la población.

### Resultados

Los resultados del análisis estadístico en cuanto al reporte del programa a partir de los datos, se tiene los siguientes resultados, obtenido en la prueba de hipótesis general afirman que las competencias directivas tiene relación positiva media ( $Rho = 0,645$ ) y significativa ( $p$  valor = 0.000 menor que 0.05) con el compromiso laboral de los docentes en la Red N° 5 del Nivel Primario de Lima Metropolitana 2018.

Tabla 1

*De correlación de Spearman entre las competencias directivas y el compromiso laboral*

Correlaciones				
			Competencias directivas	Compromiso laboral
Rho de Spearman	Competencias directivas	Coefficiente de correlación	1,000	,645**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	127	127
	Compromiso laboral	Coefficiente de correlación	,645**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	127	127

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

### Discusión

El trabajo de investigación tuvo como objetivo determinar la relación de las competencias directivas y el compromiso laboral para ello se evaluó mediante encuestas aplicadas a la muestra de estudio donde sus resultados determinan que en relación a la hipótesis general los valores obtenidos en la prueba de hipótesis dan evidencias suficientes para afirmar que las competencias directivas tiene relación positiva media ( $Rho = 0,645$ ) y significativa ( $p$  valor = 0.000 menor que 0.05) con el compromiso laboral de los docentes en la Red N° 5 del Nivel Primario de Lima Metropolitana 2018, resultados que tienen coincidencia con Frías (2014) en su tesis "*Compromiso y satisfacción laboral como factores de permanencia de la generación Y*" Universidad de Chile, sus resultados, concluyen en que los docentes perciben que la satisfacción se relaciona con la estructuración de un plan de carrera afecta de manera positiva la retención de los adolescentes, independientemente de su compromiso y su satisfacción relacionados con otras dimensiones



según correlación Pearson 0.453, existe una relación moderada.

Nieto (2017) en su tesis de maestría de nombre *Análisis de la satisfacción laboral y su relación con el compromiso organizacional*, concluye en que existe una correlación moderada entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional, determinado por la correlación Pearson (0.603 y  $p < 0.05$ ), resultados que comparados con los resultados de la investigación confirman que la satisfacción laboral tiene relación directa con el compromiso organizacional, esto indica que a un mayor compromiso la satisfacción laboral del trabajador mejora.

Al respecto Obrequé (2015) en su tesis *“Clima organizacional y compromiso funcionario en un hospital público de baja complejidad”*, refiere en sus conclusiones que existe una relación moderada y significativa entre el Clima Organizacional y el nivel de compromiso funcionario con una significancia bilateral de ( $p: 0.004$ ), asimismo se relaciona con la comunicación, motivación, estilo de supervisión y la identidad con el compromiso funcionario, resultados que tienen relación con Acosta (2015) en su tesis *Influencia de la competencia docente en el desempeño laboral, San Juan de Miraflores (2012-2013)*, sus conclusiones determinan según la correlación de Pearson ( $r = 0,75$ ) que existe relación entre la variable competencia docente y desempeño laboral de los egresados del CETPRO. Resultados que indican que la competencia docente tiene relación con el desempeño laboral al respecto indica que cuando se realiza una buena competencia docente el desempeño laboral es mejor.

Finalmente, Angulo (2016) en su tesis *Determinación de las competencias directivas y del clima laboral existente en el I.E. “Los Positos” Mórrope- Lambayeque*, sus conclusiones evidencian que existe influencia significativa entre las Competencias Directivas y el Clima Laboral de la I.E. “Los Positos” – Mórrope, se tiene en claro los objetivos de la institución educativa, el trato al docente y aprendizajes necesarios para los estudiantes, así como el desarrollo de un estilo de liderazgo del director para el logro de objetivos, esto indica que las competencias directivas se relacionan con el clima laboral por lo tanto en la institución a una mala competencia el clima laboral no es bueno.

## **Conclusiones**

La presente investigación ha permitido llegar a las siguientes conclusiones

Primera:

En relación al objetivo general existen evidencias suficientes para afirmar que las competencias directivas tiene relación positiva media ( $Rho = 0,645$ ) y significativa ( $p$  valor = 0.000 menor que 0.05) con el compromiso laboral de los docentes en la Red N° 5 del Nivel Primario de Lima

Metropolitana 2018. Se concluye que: Eficiente competencias directivas buen compromiso laboral”.

Segunda:

En relación al primer objetivo específico existen evidencias suficientes para afirmar que la competencia estratégica tiene relación positiva media ( $Rho = 0,644$ ) y significativa ( $p$  valor = 0.000 menor que 0.05) con el compromiso laboral de los docentes en la Red N° 5 del Nivel Primario de Lima Metropolitana 2018. Se concluye que: Competencia estratégica buen compromiso laboral”. Se concluye que: Eficiente competencia estratégica buen compromiso laboral”.

Tercera:

En relación al segundo objetivo específico existen evidencias suficientes para afirmar que la competencia intratéctica tiene relación positiva media ( $Rho = 0,608$ ) y significativa ( $p$  valor = 0.000 menor que 0.05) con el compromiso laboral de los docentes en la Red N° 5 del Nivel Primario Lima Metropolitana 2018. Se concluye que: Eficiente competencias intratéctica buen compromiso laboral”.

Cuarta:

Finalmente, en relación al tercer objetivo específico existen evidencias suficientes para afirmar que la competencia de eficacia personal tiene relación positiva débil ( $Rho = 0,456$ ) y significativa ( $p$  valor = 0.000 menor que 0.05) con el compromiso laboral de los docentes en la Red N° 5 del Nivel Primario Lima Metropolitana 2018. Se concluye que: Eficiente competencia de eficacia personal buen compromiso laboral”.

### Referencias bibliográficas

- Arias, F. (2006). *Proyecto de investigación: introducción a la metodología científica* (5° ed.) Caracas: Espíteme.
- Álvarez de Mon, S., Cardona, P., Chinchilla, M., Miller, P., Pérez, J., Pin, J., Poelmans, S., Rodríguez, C., Rodríguez, J., Torres, M. (2001). *Paradigmas del Liderazgo*. Madrid: McGraw Hil
- Acosta R. (2015) *Influencia de la competencia docente en el desempeño laboral de los egresados del ciclo básico del centro técnico productivo parroquial sagrado corazón de Jesús, san juan de Miraflores (2012-2013)*. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle 2015
- Angulo D. (2016) *Determinación de las competencias directivas y del clima laboral existente en el I.E. “Los Positos” Mórrope- Lambayeque*, Universidad Santo Toribio de Mogrovejo
- Chinchilla, N. (1999). Evaluación y desarrollo de las competencias directivas. *Harvard Deusto Business Review* Núm. 89: p.10-27.

- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. México, D.F.: McGraw-Hill.
- Frías P. (2014) Compromiso y satisfacción laboral como factores de permanencia de la generación Y” Universidad de Chile. Chile tesis para optar el grado de magíster en gestión de personas y dinámica organizacional
- López, M.C., (2011) El Proceso de Bolonia: Profesorado y Modelo Educativo Centrado en el Aprendizaje de Competencias, en Reforma Universitaria. Campinas, Brasil (2011)
- Meyer, J.P. y Allen, N.J. (1991): "Una conceptualización de tres componentes del compromiso organizacional", *Human Resource Management Review*, 1, pp. 61-98
- Mejía, R. (2003) "Combinación estratégica: investigación sociocultural cualitativa-cuantitativa" En: jornadas N° 18, abril, Bogotá: DIUC-Fundación Universidad Central, pp. 20-27.
- Nieto (2017) *Análisis de la satisfacción laboral y su relación con el compromiso organizacional de los colaboradores del instituto tecnológico superior central técnico, en el año 2017*, Pontífice universidad Católica del Ecuador
- Parra, H. (2005). “*Metodología de la investigación*”. 3ra. Edición. Pearson educación de México, S.A. de C.V. México. 350 págs.
- Nieto E. (2017) *Análisis de la satisfacción laboral y su relación con el compromiso organizacional de los colaboradores del instituto tecnológico superior central técnico, en el año 2017*, Pontífice universidad Católica del Ecuador. Ecuador, tesis para optar el grado de psicología organizacional.
- Obreque A. (2015) “*Clima organizacional y compromiso funcionario en un hospital público de baja complejidad*”, Universidad de Chile. Chile, tesis para optar al grado de magister en salud pública
- Valderrama, S. (2014). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica: cuantitativa, cualitativa y mixta*. Lima: San Marcos.

## Anexo 2: Matriz de consistencia

### Competencias directivas y compromiso laboral en la Red N° 5 del Nivel Primario de Lima Metropolitana 2018

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLES																																																												
<p><b>Problema general</b> ¿Cuál es la relación de las Competencias directivas y compromiso laboral en la Red N° 5 del Nivel Primario de Lima Metropolitana 2018?</p> <p><b>Problemas específicos</b> ¿Cuál es la relación de la Competencia estratégica y compromiso laboral en la Red N° 5 del Nivel Primario de Lima Metropolitana 2018?</p> <p>¿Cuál es la relación de las Competencia intratéctica y compromiso laboral en la Red N° 5 del Nivel Primario de Lima Metropolitana 2018?</p> <p>¿Cuál es la relación de la Competencia de eficacia personal y compromiso laboral de los docentes del nivel primario en la Red N° 5 del Nivel Primario de Lima Metropolitana 2018?</p>	<p><b>Objetivo general</b> Determinar la relación entre las Competencias directivas y compromiso laboral en la Red N° 5 del Nivel Primario de Lima Metropolitana 2018</p> <p><b>Objetivos específicos</b> Determinar la relación entre la Competencia estratégica y compromiso laboral en la Red N° 5 del Nivel Primario de Lima Metropolitana 2018</p> <p>Determinar la relación entre la Competencia intratéctica y compromiso laboral en la Red N° 5 del Nivel Primario de Lima Metropolitana 2018</p> <p>Determinar la relación entre la Competencia de eficacia personal y compromiso laboral en la Red N° 5 del Nivel Primario de Lima Metropolitana 2018</p>	<p><b>Hipótesis general</b> Las Competencias directivas se relaciona significativamente con el compromiso laboral en la Red N° 5 del Nivel Primario de Lima Metropolitana 2018</p> <p><b>Hipótesis específica</b> La Competencia estratégica se relaciona significativamente con el compromiso laboral en la Red N° 5 del Nivel Primario de Lima Metropolitana 2018</p> <p>La Competencia intratéctica se relacionan significativamente con el compromiso laboral de la Red N° 5 del Nivel Primario de Lima Metropolitana 2018</p> <p>La Competencia de eficacia personal se relaciona significativamente con el compromiso laboral en la Red N° 5 del Nivel Primario de Lima Metropolitana 2018</p>	<p>Operacionalización de la variable Competencias directivas</p> <table><tr><th>Dimensiones</th><th>Indicadores</th><th>Numero de Ítems</th><th>Escala de medición</th><th>Niveles Rangos</th></tr><tr><td rowspan="4">Competencia Estratégica</td><td>• Identificación de oportunidades</td><td rowspan="4">1,2,3,4,5,6,7</td><td>Ordinal</td><td></td></tr><tr><td>• Identificación de problemas</td><td><u>Valores:</u></td><td>Deficiente 21 - 49</td></tr><tr><td>• Toma de decisiones</td><td>En desacuerdo (1)</td><td></td></tr><tr><td>• Uso de recursos disponibles</td><td>Muy en desacuerdo</td><td>Eficiente 50 - 78</td></tr><tr><td rowspan="4">Competencia Intratéctica</td><td>• Apoyo</td><td rowspan="4">8,9,10,11,12,13,14</td><td>Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)</td><td>Muy eficiente 79 - 105</td></tr><tr><td>• Comunicación</td><td></td><td></td></tr><tr><td>• Capacidad de escuchar</td><td>Muy de acuerdo (4)</td><td></td></tr><tr><td>• Manejo de equipo</td><td>De acuerdo (5)</td><td></td></tr><tr><td rowspan="5">Competencia de Eficacia Personal</td><td>• Desarrollo de habilidades</td><td rowspan="5">15,16,17,18,19,20,21</td><td></td><td></td></tr><tr><td>• Colaboración y confianza</td><td></td><td></td></tr><tr><td>• Innovación</td><td></td><td></td></tr><tr><td>• Atención</td><td></td><td></td></tr><tr><td>• Emociones</td><td></td><td></td></tr><tr><td></td><td>• Objetivos</td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td></td><td>• Equilibrio Personal</td><td></td><td></td><td></td></tr></table>	Dimensiones	Indicadores	Numero de Ítems	Escala de medición	Niveles Rangos	Competencia Estratégica	• Identificación de oportunidades	1,2,3,4,5,6,7	Ordinal		• Identificación de problemas	<u>Valores:</u>	Deficiente 21 - 49	• Toma de decisiones	En desacuerdo (1)		• Uso de recursos disponibles	Muy en desacuerdo	Eficiente 50 - 78	Competencia Intratéctica	• Apoyo	8,9,10,11,12,13,14	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	Muy eficiente 79 - 105	• Comunicación			• Capacidad de escuchar	Muy de acuerdo (4)		• Manejo de equipo	De acuerdo (5)		Competencia de Eficacia Personal	• Desarrollo de habilidades	15,16,17,18,19,20,21			• Colaboración y confianza			• Innovación			• Atención			• Emociones				• Objetivos					• Equilibrio Personal			
Dimensiones	Indicadores	Numero de Ítems	Escala de medición	Niveles Rangos																																																											
Competencia Estratégica	• Identificación de oportunidades	1,2,3,4,5,6,7	Ordinal																																																												
	• Identificación de problemas		<u>Valores:</u>	Deficiente 21 - 49																																																											
	• Toma de decisiones		En desacuerdo (1)																																																												
	• Uso de recursos disponibles		Muy en desacuerdo	Eficiente 50 - 78																																																											
Competencia Intratéctica	• Apoyo	8,9,10,11,12,13,14	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	Muy eficiente 79 - 105																																																											
	• Comunicación																																																														
	• Capacidad de escuchar		Muy de acuerdo (4)																																																												
	• Manejo de equipo		De acuerdo (5)																																																												
Competencia de Eficacia Personal	• Desarrollo de habilidades	15,16,17,18,19,20,21																																																													
	• Colaboración y confianza																																																														
	• Innovación																																																														
	• Atención																																																														
	• Emociones																																																														
	• Objetivos																																																														
	• Equilibrio Personal																																																														

Tabla 2 <i>Operacionalización de la variable: Compromiso laboral</i>				
Dimensiones	Indicadores	Items	Escala de medición	Niveles y rangos
<b>Compromiso afectivo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Definición</li> <li>Identificación con la organización</li> </ul>	1,2,3,4,5,6	Ordinal	Inadecuado 18 - 42
<b>Compromiso De permanencia</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Involucramiento con la organización</li> <li>Definición</li> <li>Percepción de alternativas</li> </ul>	7,8,9,10,11	Nunca (1) Casi nunca (2) Algunas veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Poco adecuado 43 - 66 Adecuado 67 - 90
<b>Compromiso normativo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Inversiones en la organización</li> <li>Definición</li> <li>Lealtad</li> <li>Identidad</li> </ul>	12,13,14,15,16,17,18		

Tipo y diseño de Investigación	Población y Muestra	Técnicas e Instrumentos	Estadística a utilizar
<p>Método: Hipotético deductivo</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Tipo: Básica</p> <p>Nivel: Descriptiva</p> <p>Diseño: transversal correlacional</p>	<p>Población: 127 docentes en la Red</p> <p>N° 5 del Nivel Primario de Lima Metropolitana 2018</p> <p>Tipo de muestreo: No probabilístico</p> <p>Tamaño de muestra: Conformada por 127 docentes en la Red</p> <p>N° 5 del Nivel Primario de Lima Metropolitana 2018.</p>	<p>Variable 1: Competencias directivas</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p> <p>Variable 2: Compromiso laboral</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p>	<p><b>DESCRIPTIVA:</b></p> <p>Estará representada por tablas y figuras según los niveles y porcentajes de las variables y dimensiones de estudio</p> <p><b>INFERENCIAL:</b></p> <p>Es la prueba de hipótesis representada por el estadígrafo de Spearman que indica el grado de relación de las variables de estudio.</p>

### Anexo 3: Instrumentos

#### INSTRUMENTO DE COMPETENCIAS DIRECTIVAS

##### Instrucciones:

Estimados colegas:

A continuación, se presentan varias proposiciones, le solicitamos que frente a ella exprese su opinión personal considerando que no existen respuestas correctas ni incorrectas, marcando con una (X) la cual mejor exprese su punto de vista, de acuerdo a las siguientes alternativas:

(1) Muy en desacuerdo
(2) En desacuerdo
(3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo
(4) De acuerdo
(5) Muy de acuerdo

N°	ITEMS	PUNTAJES				
		1	2	3	4	5
	<b>COMPETENCIAS ESTRATEGICAS</b>					
1	El director se caracteriza porque aprovecha las oportunidades para que estas repercutan en la competitividad de la organización.					
2	Considera que tiene la capacidad para identificar los problemas pedagógicos e institucionales antes que estos se manifiesten.					
3	Considera que tiene habilidades para dar soluciones acertadas a los problemas que se suscitan en la institución educativa.					
4	Sobre el director considera que cuenta con los recursos necesarios para alcanzar los objetivos propuestos.					
5	Se caracteriza por que consigue el apoyo del grupo de docentes y personal a su cargo con facilidad.					
6	Considera que tiene facilidad para relacionarse con docentes y administrativos claves dentro de la institución educativa.					
7	El director ha logrado cohesionar a los docentes y administrativos para el logro de los objetivos institucionales.					
	<b>COMPETENCIA INTRATEGICAS</b>	1	2	3	4	5
8	Sus juicios y apreciaciones se basan en un trabajo serio y sustentado en evidencias.					
9	Utiliza la comunicación informal como herramienta de apoyo, que no interfiere en el trabajo que realiza.					
10	Escucha y tiene en cuenta las preocupaciones de los demás					

11	Considera que todos los integrantes de su equipo disponen de la capacidad de tomar decisiones acertadas.					
12	Considera que tiene cualidades para liderar su equipo de trabajo.					
13	Considera que en su trabajo desarrolla todas sus habilidades y capacidades profesionales.					
14	Tiene la capacidad para fomentar un ambiente de colaboración entre los miembros de su equipo.					
	<b>COMPETENCIAS DE EFICACIA PERSONAL</b>	1	2	3	4	5
15	Se caracteriza por resolver problemas con creatividad, buena predisposición y mucha imaginación.					
16	Se caracteriza por mantener un alto grado de atención y reflexión para resolver problemas muy complejos.					
17	Controla sus emociones y actúa de manera apropiada ante distintas situaciones					
18	Considera que las emociones y estados de ánimo del director influyen en su rendimiento laboral.					
19	Prioriza sus actividades adecuadamente en el tiempo previsto para el logro de sus objetivos.					
20	Mantiene el equilibrio personal ante situaciones de especial tensión					
21	Toma decisiones adecuadas en situaciones de gran responsabilidad y alto grado de incertidumbre.					



**INSTRUMENTO**  
**COMPROMISO LABORAL**

Estimados colegas, sus respuestas son confidenciales y quedaran en anonimato

A continuación, encontrará una serie de enunciados con relación a su trabajo. Se solicita su opinión sincera al respecto. Después de leer cuidadosamente cada enunciado, marque con una **X** el número que corresponda a su opinión.

<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

	<b>COMPROMISO AFECTIVO</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
01	Estaría feliz si pasara el resto de mi carrera en esta institución.					
02	Realmente siento como si los problemas de la institución. fueran míos.					
03	Experimento un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi institución.					
04	Me siento ligado emocionalmente a mi institución.					
05	Me siento integrado plenamente en mi institución.					
06	Esta organización significa personalmente mucho para mí.					
	<b>COMPROMISO DE PERMANENCIA</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
07	Hoy permanecer en esta organización, es una cuestión tanto de necesidad como de deseo.					
08	Sería muy duro para mí dejar esta institución. inclusive si lo quisiera.					
09	Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de mi institución. en estos momentos.					
10	Siento como si tuviera muy pocas opciones de trabajo, como para pensar en salir de mi institución.					
11	Me entrego plenamente para alcanzar los objetivos de la institución, de esa manera demuestro mi compromiso con ella.					
	<b>COMPROMISO NORMATIVO</b>					
12	No encuentro situaciones negativas en la institución como para abandonarla	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
13	Me agrada el nivel de organización y el cumplimiento de las normas que tiene mi institución.					

14	Considera que permanecer en su institución es un asunto de necesidad como de deseo.					
15	Me sentiría culpable si dejara mi organización ahora.					
16	Esta organización merece mi lealtad.					
17	No abandonaría mi institución en estos momentos, porque tengo un sentimiento de obligación hacia las personas que laboran en ella.					
18	Estoy en deuda con la institución por todo lo que ha aportado a mi desarrollo personal y profesional.					

## ANEXO 4: Validez de los instrumentos

## Anexo 4

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS COMPETENCIAS DIRECTIVAS

Nº	DIMENSIONES / ítems	Claridad <sup>1</sup>		Pertinencia <sup>2</sup>		Relevancia <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
COMPETENCIAS ESTRATEGICAS								
1	El director se caracteriza porque aprovecha las oportunidades para que estas repercutan en la competitividad de la organización.	/		/		/		
2	Considera que tiene la capacidad para identificar los problemas pedagógicos e institucionales antes que estos se manifiesten.	/		/		/		
3	Considera que tiene habilidades para dar soluciones acertadas a los problemas que se suscitan en la institución educativa.	/		/		/		
4	Sobre el director considera que cuenta con los recursos necesarios para alcanzar los objetivos propuestos.	/		/		/		
5	Se caracteriza por que consigue el apoyo del grupo de docentes y personal a su cargo con facilidad.	/		/		/		
6	Considera que tiene facilidad para relacionarse con docentes y administrativos claves dentro de la institución educativa.	/		/		/		
7	El director ha logrado cohesionar a los docentes y administrativos para el logro de los objetivos institucionales.	/		/		/		
COMPETENCIA INTRATEGICAS								
		Si	No	Si	No	Si	No	
8	Sus juicios y apreciaciones se basan en un trabajo serio y sustentado en evidencias.	/		/		/		
9	Utiliza la comunicación informal como herramienta de apoyo, que no interfiere en el trabajo que realiza.	/		/		/		
10	Escucha y tiene en cuenta las preocupaciones de los demás	/		/		/		
11	Considera que todos los integrantes de su equipo disponen de la capacidad de tomar decisiones acertadas.	/		/		/		
12	Considera que tiene cualidades para liderar su equipo de trabajo.	/		/		/		
13	Considera que en su trabajo desarrolla todas sus habilidades y capacidades profesionales.	/		/		/		
14	Tiene la capacidad para fomentar un ambiente de colaboración entre los miembros de su equipo.	/		/		/		
COMPETENCIAS DE EFICACIA PERSONAL								
		Si	No	Si	No	Si	No	
15	Se caracteriza por resolver problemas con creatividad, buena predisposición y mucha imaginación.	/		/		/		
16	Se caracteriza por mantener un alto grado de atención y reflexión para	/		/		/		

	resolver problemas muy complejos.	/		/		/		
17	Controla sus emociones y actúa de manera apropiada ante distintas situaciones	/		/		/		
18	Considera que las emociones y estados de ánimo del director influyen en su rendimiento laboral.	/		/		/		
19	Prioriza sus actividades adecuadamente en el tiempo previsto para el logro de sus objetivos.	/		/		/		
20	Mantiene el equilibrio personal ante situaciones de especial tensión	/		/		/		
21	Toma decisiones adecuadas en situaciones de gran responsabilidad y alto grado de incertidumbre.	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Sí: hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable ☒ [X]    Aplicable después de corregir ☐ [ ]    No aplicable ☐ [ ]

15 de 11 del 2018

Apellidos y nombre s del juez evaluador: Jaramillo Ostos Denis Fernando DNI: 10754317

Especialidad del evaluador: Metodólogo - temático

<sup>1</sup> Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

<sup>2</sup> Pertinencia: Si el ítem pertenece a la dimensión.

<sup>3</sup> Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

  
Mgr. Dennis Jaramillo Ostos  
Cátedra Universitaria

## Anexo 4

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS COMPETENCIAS DIRECTIVAS

Nº	DIMENSIONES / Ítems	Claridad <sup>1</sup>		Pertinencia <sup>2</sup>		Relevancia <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>COMPETENCIAS ESTRATEGICAS</b>								
1	El director se caracteriza porque aprovecha las oportunidades para que estas repercutan en la competitividad de la organización.	/		/		/		
2	Considera que tiene la capacidad para identificar los problemas pedagógicos e institucionales antes que estos se manifiesten.	/		/		/		
3	Considera que tiene habilidades para dar soluciones acertadas a los problemas que se suscitan en la institución educativa.	/		/		/		
4	Sobre el director considera que cuenta con los recursos necesarios para alcanzar los objetivos propuestos.	/		/		/		
5	Se caracteriza por que consigue el apoyo del grupo de docentes y personal a su cargo con facilidad.	/		/		/		
6	Considera que tiene facilidad para relacionarse con docentes y administrativos claves dentro de la institución educativa.	/		/		/		
7	El director ha logrado cohesionar a los docentes y administrativos para el logro de los objetivos institucionales.	/		/		/		
<b>COMPETENCIA INTRATEGICAS</b>								
8	Sus juicios y apreciaciones se basan en un trabajo serio y sustentado en evidencias.	/		/		/		
9	Utiliza la comunicación informal como herramienta de apoyo, que no interfiere en el trabajo que realiza.	/		/		/		
10	Escucha y tiene en cuenta las preocupaciones de los demás	/		/		/		
11	Considera que todos los integrantes de su equipo disponen de la capacidad de tomar decisiones acertadas.	/		/		/		
12	Considera que tiene cualidades para liderar su equipo de trabajo.	/		/		/		
13	Considera que en su trabajo desarrolla todas sus habilidades y capacidades profesionales.	/		/		/		
14	Tiene la capacidad para fomentar un ambiente de colaboración entre los miembros de su equipo.	/		/		/		
<b>COMPETENCIAS DE EFICACIA PERSONAL</b>								
15	Se caracteriza por resolver problemas con creatividad, buena predisposición y mucha imaginación.	/		/		/		
16	Se caracteriza por mantener un alto grado de atención y reflexión para	/		/		/		

	resolver problemas muy complejos.	/		/		/		
17	Controla sus emociones y actúa de manera apropiada ante distintas situaciones	/		/		/		
18	Considera que las emociones y estados de ánimo del director influyen en su rendimiento laboral.	/		/		/		
19	Prioriza sus actividades adecuadamente en el tiempo previsto para el logro de sus objetivos.	/		/		/		
20	Mantiene el equilibrio personal ante situaciones de especial tensión	/		/		/		
21	Toma decisiones adecuadas en situaciones de gran responsabilidad y alto grado de incertidumbre.	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): May suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [☒]    Aplicable después de corregir [☐]    No aplicable [☐]

.....de.....del 20.....

Apellidos y nombres del juez evaluador: Rodriguez Rojas Melguter P. DNI: 21069117

Especialidad del evaluador: Psicología Educativa y Tutoría

<sup>1</sup> Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

<sup>2</sup> Pertinencia: Si el ítem pertenece a la dimensión.

<sup>3</sup> Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

*Rodriguez*

## Anexo 4

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS COMPETENCIAS DIRECTIVAS

Nº	DIMENSIONES / ítems	Claridad <sup>1</sup>		Pertinencia <sup>2</sup>		Relevancia <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>COMPETENCIAS ESTRATEGICAS</b>								
1	El director se caracteriza porque aprovecha las oportunidades para que estas repercutan en la competitividad de la organización.	/		/		/		
2	Considera que tiene la capacidad para identificar los problemas pedagógicos e institucionales antes que estos se manifiesten.	/		/		/		
3	Considera que tiene habilidades para dar soluciones acertadas a los problemas que se suscitan en la institución educativa.	/		/		/		
4	Sobre el director considera que cuenta con los recursos necesarios para alcanzar los objetivos propuestos.	/		/		/		
5	Se caracteriza por que consigue el apoyo del grupo de docentes y personal a su cargo con facilidad.	/		/		/		
6	Considera que tiene facilidad para relacionarse con docentes y administrativos claves dentro de la institución educativa.	/		/		/		
7	El director ha logrado cohesionar a los docentes y administrativos para el logro de los objetivos institucionales.	/		/		/		
<b>COMPETENCIA INTRATEGICAS</b>								
8	Sus juicios y apreciaciones se basan en un trabajo serio y sustentado en evidencias.	/		/		/		
9	Utiliza la comunicación informal como herramienta de apoyo, que no interfiere en el trabajo que realiza.	/		/		/		
10	Escucha y tiene en cuenta las preocupaciones de los demás	/		/		/		
11	Considera que todos los integrantes de su equipo disponen de la capacidad de tomar decisiones acertadas.	/		/		/		
12	Considera que tiene cualidades para liderar su equipo de trabajo.	/		/		/		
13	Considera que en su trabajo desarrolla todas sus habilidades y capacidades profesionales.	/		/		/		
14	Tiene la capacidad para fomentar un ambiente de colaboración entre los miembros de su equipo.	/		/		/		
<b>COMPETENCIAS DE EFICACIA PERSONAL</b>								
15	Se caracteriza por resolver problemas con creatividad, buena predisposición y mucha imaginación.	/		/		/		
16	Se caracteriza por mantener un alto grado de atención y reflexión para	/		/		/		



	resolver problemas muy complejos.	/		/		/		
17	Controla sus emociones y actúa de manera apropiada ante distintas situaciones	/		/		/		
18	Considera que las emociones y estados de ánimo del director influyen en su rendimiento laboral.	/		/		/		
19	Prioriza sus actividades adecuadamente en el tiempo previsto para el logro de sus objetivos.	/		/		/		
20	Mantiene el equilibrio personal ante situaciones de especial tensión	/		/		/		
21	Toma decisiones adecuadas en situaciones de gran responsabilidad y alto grado de incertidumbre.	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable ☒ Aplicable después de corregir ☐ No aplicable ☐

...15 de NOV del 2018

Apellidos y nombres del juez evaluador: CALDERÓN ALVA ADA DNI: 08656707

Especialidad del evaluador: METODÓLOGA

<sup>1</sup> Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

<sup>2</sup> Pertinencia: Si el ítem pertenece a la dimensión.

<sup>3</sup> Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

*A. Calderón A.*  
Dra. Ada CALDERÓN ALVA  
DCE 0065



## Anexo 4

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE COMPROMISO LABORAL

°	DIMENSIONES / ítems	Claridad <sup>1</sup>		Pertinencia <sup>2</sup>		Relevancia <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>COMPROMISO AFECTIVO</b>							
1	Estaría feliz si pasara el resto de mi carrera en esta institución.	/		/		/		
2	Realmente siento como si los problemas de la institución fueran míos.	/		/		/		
3	Experimento un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi institución.	/		/		/		
4	Me siento ligado emocionalmente a mi institución.	/		/		/		
5	Me siento integrado plenamente en mi institución.	/		/		/		
6	Esta organización significa personalmente mucho para mí.	/		/		/		
	<b>COMPROMISO DE PERMANENCIA</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Hoy permanecer en esta organización, es una cuestión tanto de necesidad como de deseo.	/		/		/		
8	Sería muy duro para mí <del>dejar</del> esta institución, inclusive si lo quisiera.	/		/		/		
9	Gran parte de mi vida se <del>afectaría</del> si decidiera salir de mi institución en estos momentos.	/		/		/		
10	Siento como si tuviera muy pocas opciones de trabajo, como para pensar en salir de mi institución.	/		/		/		
11	Me entrego plenamente para alcanzar los objetivos de la institución, de esa manera demuestro mi compromiso con ella.	/		/		/		
	<b>COMPROMISO NORMATIVO</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
12	No encuentro situaciones negativas en la institución como para abandonarla	/		/		/		
13	Me agrada el nivel de organización y el cumplimiento de las normas que tiene mi institución.	/		/		/		
14	Considera que permanecer en su institución es un asunto de necesidad como de deseo	/		/		/		
15	Me sentiría culpable si dejara mi institución ahora.	/		/		/		
16	Esta institución merece mi lealtad.	/		/		/		
17	No abandonaría mi institución en estos momentos, porque tengo un	/		/		/		

	sentimiento de obligación hacia las personas que laboran en ella.	/		/		/		
18	Estoy en deuda con la institución por todo lo que ha aportado a mi desarrollo personal y profesional.	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable [☒]    Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ] .....de.....del 20....

Apellidos y nombre s del juez evaluador: Rodriguez Rojas Milagros E. DNI: 81069117

Especialidad del evaluador: Psicología Educativa y Tutorial

<sup>1</sup> Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

<sup>2</sup> Pertinencia: Si el ítem pertenece a la dimensión.

<sup>3</sup> Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

*Rodriguez*

## Anexo 4

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE COMPROMISO LABORAL

°	DIMENSIONES / ítems	Claridad <sup>1</sup>		Pertinencia <sup>2</sup>		Relevancia <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>COMPROMISO AFECTIVO</b>							
1	Estaría feliz si pasara el resto de mi carrera en esta institución.	/		/		/		
2	Realmente siento como si los problemas de la institución fueran míos.	/		/		/		
3	Experimento un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi institución.	/		/		/		
4	Me siento ligado emocionalmente a mi institución.	/		/		/		
5	Me siento integrado plenamente en mi institución.	/		/		/		
6	Esta organización significa personalmente mucho para mí.	/		/		/		
	<b>COMPROMISO DE PERMANENCIA</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Hoy permanecer en esta organización, es una cuestión tanto de necesidad como de deseo.	/		/		/		
8	Sería muy duro para mí <del>dejar</del> esta institución, inclusive si lo quisiera.	/		/		/		
9	Gran parte de mi vida se <del>afectaría</del> si decidiera salir de mi institución en estos momentos.	/		/		/		
10	Siento como si tuviera muy pocas opciones de trabajo, como para pensar en salir de mi institución.	/		/		/		
11	Me entrego plenamente para alcanzar los objetivos de la institución, de esa manera demuestro mi compromiso con ella.	/		/		/		
	<b>COMPROMISO NORMATIVO</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
12	No encuentro situaciones negativas en la institución como para abandonarla	/		/		/		
13	Me agrada el nivel de organización y el cumplimiento de las normas que tiene mi institución.	/		/		/		
14	Considera que permanecer en su institución es un asunto de necesidad como de deseo	/		/		/		
15	Me sentiría culpable si dejara mi institución ahora.	/		/		/		
16	Esta institución merece mi lealtad.	/		/		/		
17	No abandonaría mi institución en estos momentos, porque tengo un	/		/		/		

	sentimiento de obligación hacia las personas que laboran en ella.	/		/		/		
18	Estoy en deuda con la institución por todo lo que ha aportado a mi desarrollo personal y profesional.	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:      Aplicable [☒]      Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ] .....de.....del 20.....

Apellidos y nombre s del juez evaluador: Rodriguez Rojas Milagros F. DNI: 21069117

Especialidad del evaluador: Psicología Educativa y Tutorial

<sup>1</sup> Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

<sup>2</sup> Pertinencia: Si el ítem pertenece a la dimensión.

<sup>3</sup> Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

*Rodriguez*

## Anexo 4

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE COMPROMISO LABORAL

°	DIMENSIONES / ítems	Claridad <sup>1</sup>		Pertinencia <sup>2</sup>		Relevancia <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>COMPROMISO AFECTIVO</b>							
1	Estaría feliz si pasara el resto de mi carrera en esta institución.	/		/		/		
2	Realmente siento como si los problemas de la institución fueran míos.	/		/		/		
3	Experimento un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi institución.	/		/		/		
4	Me siento ligado emocionalmente a mi institución.	/		/		/		
5	Me siento integrado plenamente en mi institución.	/		/		/		
6	Esta organización significa personalmente mucho para mí.	/		/		/		
	<b>COMPROMISO DE PERMANENCIA</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Hoy permanecer en esta organización, es una cuestión tanto de necesidad como de deseo.	/		/		/		
8	Sería muy duro para mí <b>dejar</b> esta institución, inclusive si lo quisiera.	/		/		/		
9	Gran parte de mi vida se <b>afectaría</b> si decidiera salir de mi institución en estos momentos.	/		/		/		
10	Siento como si tuviera muy pocas opciones de trabajo, como para pensar en salir de mi institución.	/		/		/		
11	Me entrego plenamente para alcanzar los objetivos de la institución, de esa manera demuestro mi compromiso con ella.	/		/		/		
	<b>COMPROMISO NORMATIVO</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
12	No encuentro situaciones negativas en la institución como para abandonarla	/		/		/		
13	Me agrada el nivel de organización y el cumplimiento de las normas que tiene mi institución.	/		/		/		
14	Considera que permanecer en su institución es un asunto de necesidad como de deseo	/		/		/		
15	Me sentiría culpable si dejara mi institución ahora.	/		/		/		
16	Esta institución merece mi lealtad.	/		/		/		
17	No abandonaría mi institución en estos momentos, porque tengo un	/		/		/		



	sentimiento de obligación hacia las personas que laboran en ella.	/		/		/		
18	Estoy en deuda con la institución por todo lo que ha aportado a mi desarrollo personal y profesional.	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable ☒    Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]    .....15...de...11...del 20...18

Apellidos y nombre s del juez evaluador: Jaramillo Ostos, Dennis Fernando    DNI: 10754317

Especialidad del evaluador: Metodólogo Temático

<sup>1</sup> Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

<sup>2</sup> Pertinencia: Si el ítem pertenece a la dimensión.

<sup>3</sup> Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

  
Mgtr. Dennis Jaramillo Ostos  
Cátedra Universitaria

## Base de datos de la variable competencias directivas

	COMP. ESTRATÉGICA							COMP. INTRATÉGICA							COM. EFICACIA PERSONAL						
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
1	4	2	2	4	4	4	2	2	2	4	4	3	2	2	4	2	4	2	4	4	2
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	2	4	2
3	4	4	4	4	5	5	3	4	3	3	2	2	2	5	4	3	3	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	3
5	3	4	4	2	2	2	2	3	3	2	1	2	4	3	2	1	4	5	4	3	3
6	3	2	2	4	2	2	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3
7	3	4	4	2	4	4	3	3	4	2	3	3	4	4	3	3	4	5	4	2	2
8	3	5	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	5	4	3	4	2	4
9	3	4	2	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	2	3	4	3	2	4	3
10	2	2	3	3	2	3	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	3	2	3	2	3
11	3	2	3	3	2	3	4	2	5	4	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2
12	4	4	4	5	5	5	2	5	4	4	5	2	2	5	4	4	4	5	4	4	5
13	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	3	1	3	3
14	4	4	5	2	2	5	2	4	2	5	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	4
15	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	1	4	5	5
16	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	2	4	4	2
17	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2
18	5	5	3	5	5	5	3	4	4	3	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4
19	4	4	4	3	4	5	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	4
20	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	1	4	2	4
21	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	3	2	3
22	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	3	5	2	4	5	4	5	4
23	4	1	2	2	3	2	1	2	1	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2
24	4	3	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	2	4	2	2
25	4	4	3	2	3	4	3	4	3	4	4	4	2	4	5	4	4	3	4	4	4
26	5	4	4	4	2	4	2	4	5	2	3	2	4	4	2	3	2	2	4	2	4
27	4	4	5	3	4	4	3	3	5	4	4	4	2	2	2	3	4	3	2	2	2
28	4	4	5	2	4	2	2	4	4	2	4	2	2	4	3	4	2	2	4	4	4
29	5	5	4	4	2	4	5	5	3	4	4	3	4	3	4	3	4	1	3	3	4

30	2	1	2	3	2	2	1	2	4	1	2	2	3	2	3	3	2	2	2	5	2
31	4	4	4	2	5	5	4	2	4	2	4	5	2	5	2	2	4	2	1	4	2
32	3	4	4	1	3	4	2	4	1	3	5	4	1	2	2	4	4	5	4	4	4
33	4	4	4	5	4	4	5	5	2	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
34	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	2	4	2
35	4	5	5	4	3	5	4	4	4	5	5	5	3	4	3	5	2	2	5	4	5
36	4	2	2	2	5	3	2	2	2	2	2	4	2	4	2	3	1	2	2	4	
37	2	4	2	3	3	2	3	4	3	5	4	4	3	4	4	4	4	2	4	3	2
38	4	4	2	4	4	2	2	4	2	2	2	5	2	3	4	4	4	2	4	4	4
39	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
40	2	2	4	3	2	2	1	4	4	4	2	4	3	5	4	3	3	4	2	5	5
41	4	4	4	3	5	5	4	4	4	5	2	5	3	5	2	5	3	4	4	4	5
42	3	4	4	1	3	4	2	4	1	3	4	4	1	4	3	3	5	3	4	4	4
43	2	3	2	3	1	1	1	2	3	1	2	2	2	2	1	2	4	4	1	3	3
44	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2
45	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	4	3	2
46	2	3	4	4	2	2	2	2	3	2	4	2	2	2	3	3	4	2	3	3	3
47	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	3	1	3	2	1	1	3	1	3	3	2
48	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
49	2	4	4	2	3	4	2	2	2	3	2	4	4	4	4	4	4	5	3	4	3
50	2	4	4	2	4	4	2	4	2	4	4	2	4	2	4	4	4	2	4	4	4
51	3	4	4	3	4	4	2	4	2	4	2	3	3	2	3	2	2	4	2	3	3
52	4	3	1	3	3	3	3	1	3	2	4	1	3	2	3	1	1	1	3	1	2
53	4	4	2	4	4	4	4	2	3	2	3	4	2	2	3	3	4	2	4	4	4
54	1	1	2	1	3	1	3	2	2	3	3	1	1	2	2	3	4	2	3	3	2
55	2	2	3	2	4	2	4	4	4	2	3	2	5	2	3	3	2	2	2	2	4
56	2	2	3	3	3	3	2	4	3	4	2	5	3	5	3	4	4	5	4	4	4
57	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2
58	1	1	1	2	1	2	1	2	3	3	2	1	3	2	2	2	3	5	3	2	1
59	4	4	2	3	4	2	4	3	2	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4
60	3	1	3	1	3	1	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
61	3	4	4	5	4	5	2	4	2	4	3	2	2	3	2	3	4	4	2	3	2
62	5	2	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	2	5	2	3	5	3	4



63	4	4	4	2	4	2	2	3	4	4	4	4	4	4	3	2	2	1	4	4	4
64	5	4	3	4	4	4	3	4	4	5	3	4	3	4	3	4	4	2	4	4	2
65	4	4	5	4	4	5	3	4	3	3	5	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4
66	3	4	4	4	5	4	4	5	2	4	4	5	2	5	4	4	3	2	4	4	4
67	4	2	2	4	4	4	2	2	2	4	4	4	2	4	4	2	4	4	2	2	2
68	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4
69	4	4	4	4	5	5	3	4	3	3	4	4	4	5	2	3	3	4	2	4	2
70	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	5	5	5	2	4	2	5	5
71	3	4	4	2	2	2	2	3	3	2	1	2	4	3	2	1	4	2	4	3	3
72	3	2	2	4	2	2	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	2	2	3
73	3	4	4	2	4	4	3	3	4	2	3	3	4	4	3	3	4	5	4	2	2
74	3	5	4	3	3	3	3	3	4	2	4	4	2	4	2	2	4	3	2	2	2
75	3	4	2	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	2	2	3
76	2	2	3	3	2	3	2	1	2	1	2	1	3	3	2	2	3	2	3	3	3
77	3	2	3	3	2	3	4	2	5	4	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2
78	4	4	4	4	3	4	2	3	4	4	3	2	2	4	2	3	4	4	2	2	4
79	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	4	4	3	4	3	4	3
80	2	4	5	2	5	5	3	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
81	4	5	5	4	4	5	2	2	4	5	4	5	4	5	5	4	5	1	4	5	5
82	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4
83	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3
84	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	2	5	2	5	5	4	5	5	5	5	4
85	4	2	4	3	2	5	2	4	2	4	2	4	2	4	4	4	2	3	2	4	4
86	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	1	3	3	2
87	3	3	4	4	4	4	4	3	2	4	2	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3
88	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	3	5	3	5	3	4	5	5	5	5
89	4	4	4	4	3	4	2	2	4	4	3	4	5	4	4	2	4	4	2	4	2
90	4	3	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4
91	4	4	3	2	3	4	3	4	3	4	4	4	2	4	5	4	4	3	4	4	4
92	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4
93	4	4	5	3	4	4	3	3	5	4	4	4	3	2	2	2	4	3	2	2	4
94	4	4	5	4	4	4	2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	2	4	4	4
95	5	2	2	2	2	4	5	5	3	4	4	4	4	2	4	3	4	1	2	2	4

96	2	2	4	3	2	2	1	4	4	4	2	3	3	5	3	3	3	2	2	5	5
97	4	4	4	3	5	5	4	4	4	5	4	5	3	5	4	5	4	4	4	4	5
98	3	4	4	1	3	4	2	4	1	3	5	4	1	4	4	4	5	5	4	4	4
99	4	4	4	5	4	4	5	5	2	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
100	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	2	3	3	4	4	3	2	3
101	4	5	5	4	3	5	4	4	4	5	5	5	3	4	4	5	4	4	5	4	5
102	4	2	2	4	5	3	4	2	2	4	2	2	4	4	4	2	3	4	2	2	4
103	2	4	4	3	3	4	3	4	4	5	4	4	3	2	4	2	4	4	2	3	4
104	4	4	5	4	4	4	2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	2	4	4	4
105	2	4	4	2	2	4	2	5	3	4	2	4	4	2	4	2	2	1	2	2	4
106	2	2	4	3	2	2	1	4	4	4	2	3	3	5	3	4	3	5	2	5	5
107	4	4	4	3	5	5	4	4	4	5	4	5	3	5	2	5	2	3	4	4	5
108	3	4	4	1	3	4	2	4	1	3	4	4	1	4	4	4	5	5	4	4	4
109	2	3	2	3	1	1	1	2	3	3	2	2	2	2	3	2	4	4	3	3	3
110	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2
111	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	3	4	5	4	5	3
112	2	3	4	4	2	2	2	2	3	2	4	2	2	2	3	3	4	2	3	3	3
113	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	3	1	3	2	1	1	3	1	3	3	2
114	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
115	2	4	4	2	3	4	2	2	2	3	2	4	4	4	4	4	4	5	3	4	3
116	2	4	4	2	4	4	2	4	2	4	2	5	4	5	2	4	4	1	2	4	2
117	3	4	4	3	4	4	2	4	2	2	4	3	3	2	3	2	3	4	3	3	3
118	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	2	3	4	3	4	2
119	4	4	2	2	4	2	4	2	2	2	1	2	3	2	3	2	4	2	4	4	2
120	1	1	2	3	3	3	3	2	2	3	3	1	1	2	2	3	4	4	3	3	2
121	2	2	3	2	4	2	4	4	4	2	3	4	5	4	3	3	2	3	4	2	4
122	2	2	3	3	2	3	1	4	3	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4
123	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2
124	1	1	1	2	1	2	5	2	3	5	2	5	3	5	2	5	3	5	3	2	5
125	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	1	3	4	3	3	4	4
126	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
127	3	4	2	5	4	2	2	4	2	4	3	2	4	2	2	3	4	2	2	3	2

Base de datos de la variable compromiso laboral

	COMP. AFECTIVO						COMP. DE PERMANENCIA						COMP. NORMATIVO					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
1	2	2	2	4	4	4	2	2	2	2	4	4	4	2	2	4	2	4
2	4	2	4	2	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	2	2	3	2	4	4	4	4
4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	1	5	4	4	4	2	4	2	3
5	1	5	4	4	4	1	3	3	1	1	4	1	2	4	3	4	4	1
6	2	4	4	4	4	4	2	4	2	2	4	2	3	2	3	2	2	2
7	5	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	3	3	4	4	4	3
8	2	2	3	4	4	4	4	4	1	1	5	5	4	3	1	4	4	4
9	2	2	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	2	4	2	4	2	4
10	1	3	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	1
11	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	3	3	2	4	2	2
12	4	5	5	5	5	3	4	2	2	5	4	3	4	2	4	5	5	5
13	2	2	2	2	3	2	2	1	2	1	2	3	1	2	2	2	2	2
14	2	2	4	4	5	2	2	2	2	5	5	3	4	2	2	2	2	2
15	4	5	5	5	5	4	5	5	2	2	5	4	3	4	2	4	2	4
16	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	5	2	4
17	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3
18	4	5	5	5	5	3	5	2	5	5	2	5	5	5	2	5	5	2
19	4	5	5	5	4	4	3	5	4	3	5	5	4	3	5	5	5	5
20	2	1	2	3	2	2	1	2	2	1	2	1	2	3	2	1	2	3
21	2	3	4	4	3	4	5	2	5	3	3	3	3	3	3	4	2	3
22	4	4	5	5	4	5	4	5	5	2	4	4	5	4	2	5	4	4
23	4	5	2	1	2	3	1	1	4	1	1	2	1	1	2	1	1	1
24	2	1	3	4	4	2	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	2
25	2	4	2	1	2	5	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2
26	2	2	2	4	3	2	4	2	4	2	5	4	4	5	2	4	2	2
27	4	4	1	1	5	5	4	4	4	4	2	2	1	5	2	2	5	1
28	2	4	2	2	1	4	2	2	3	3	5	5	3	4	3	4	3	3
29	5	4	4	1	4	4	4	2	2	2	3	4	5	3	2	5	4	4
30	4	2	1	5	4	1	2	5	4	1	4	2	2	4	4	4	5	1
31	3	4	4	4	3	3	5	2	2	2	3	2	1	3	3	5	3	4
32	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	2	2	4	2	2
33	5	3	5	2	2	4	4	3	5	5	4	4	4	5	5	4	4	2
34	5	5	4	1	4	5	4	5	5	1	3	4	4	4	5	2	2	4
35	3	4	3	4	4	3	4	4	5	5	2	3	5	4	4	4	5	3
36	2	4	2	2	1	2	4	1	2	2	3	3	2	3	2	4	3	2
37	4	4	2	2	4	4	2	2	3	4	2	4	4	4	3	4	2	2
38	2	4	3	2	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	2	2
39	5	4	4	1	4	4	4	4	5	2	5	4	5	4	2	5	4	5
40	4	2	1	5	4	1	2	2	4	1	2	2	2	3	4	4	5	1
41	3	4	4	4	5	3	5	5	5	5	3	3	2	5	3	2	3	4

42	4	3	2	2	2	4	4	4	3	4	3	4	2	2	2	4	2	4
43	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	2	3	2	3	3	3	2
44	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4
45	3	3	2	2	2	2	1	2	1	2	4	1	1	2	2	2	2	2
46	5	4	5	4	5	5	4	4	5	2	4	4	4	2	4	4	4	5
47	4	3	4	4	4	3	4	3	2	1	4	2	2	2	2	4	4	3
48	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	1	4	2	2	1	2	2
49	5	5	5	5	5	5	4	3	3	2	4	2	2	3	3	5	3	2
50	4	2	2	4	4	4	2	3	4	4	2	3	3	2	4	4	4	2
51	4	4	4	4	4	3	2	2	2	2	4	2	2	2	2	3	3	2
52	1	4	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4
53	2	3	1	2	4	3	4	3	4	3	5	4	3	4	3	2	3	2
54	2	3	4	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	3	2	3	4	3
55	3	4	4	4	4	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2
56	4	4	4	4	5	4	1	2	3	3	4	4	2	1	3	4	2	4
57	2	2	4	4	4	3	3	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2
58	5	4	2	4	2	4	2	4	2	2	5	2	1	2	2	1	2	2
59	3	4	4	3	4	3	3	3	2	2	2	4	4	2	2	4	4	4
60	4	4	4	4	4	4	2	4	3	2	4	4	3	2	3	4	2	3
61	4	2	4	5	4	3	3	2	2	3	2	2	2	1	4	4	5	2
62	3	5	3	4	3	5	3	4	3	5	4	5	3	5	5	3	3	4
63	4	4	4	4	4	3	3	3	2	1	3	4	4	4	1	2	2	4
64	2	4	4	2	4	4	2	3	4	3	4	2	3	4	5	4	4	4
65	5	4	4	4	5	4	5	3	3	5	4	4	4	3	3	4	1	4
66	2	4	4	4	4	4	5	4	3	3	5	5	3	4	3	4	3	1
67	2	2	2	4	4	4	2	2	2	2	4	4	4	2	2	4	2	4
68	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
69	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	2	4	3	2	4	4	4	4
70	5	4	5	5	5	5	5	5	3	1	5	3	3	4	2	4	2	3
71	1	5	4	4	4	1	3	3	1	1	4	1	2	3	3	2	2	1
72	2	4	4	4	4	4	2	4	2	2	4	2	3	2	3	2	2	2
73	5	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	3	3	4	4	4	3
74	2	2	3	4	3	2	3	3	1	1	5	3	4	3	1	4	4	4
75	2	2	4	4	4	3	3	2	2	2	4	4	4	4	2	4	2	4
76	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	4
77	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	3	3	2	4	2	2
78	4	5	3	5	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3
79	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3
80	5	2	5	4	5	3	3	4	5	5	5	5	4	2	5	2	2	2
81	4	5	5	5	5	4	3	5	3	2	3	4	3	4	3	4	5	3
82	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	5	2	4
83	2	3	3	2	4	3	4	2	4	2	4	2	4	2	2	2	2	1
84	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	3	4	3	4	3	4	5
85	4	2	5	2	4	2	3	2	4	2	5	2	4	3	2	5	5	5

86	1	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2
87	2	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	2
88	4	4	5	5	4	5	4	5	5	2	4	4	5	4	2	5	4
89	4	5	2	3	2	3	1	2	3	5	1	3	5	3	5	3	5
90	2	1	3	4	3	2	2	3	2	2	5	2	2	1	3	4	4
91	2	4	2	1	2	5	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2
92	2	5	2	4	3	5	4	2	5	4	5	4	5	5	4	4	4
93	4	4	1	1	5	4	2	4	2	4	2	2	1	5	5	5	1
94	2	5	2	4	5	4	5	4	4	5	2	5	3	5	3	5	2
95	5	4	4	1	4	4	4	4	2	2	3	4	5	4	2	5	4
96	4	2	1	5	4	1	2	5	4	1	4	2	2	4	4	4	5
97	5	4	4	4	5	3	5	5	5	2	3	3	5	3	5	5	3
98	4	3	2	2	2	4	4	3	3	2	3	4	2	2	2	4	2
99	5	3	2	2	2	4	4	3	2	1	4	4	4	2	2	4	2
100	5	5	4	1	4	5	4	5	5	1	3	4	4	4	5	2	2
101	3	4	5	5	4	5	4	5	3	5	2	3	5	4	5	4	3
102	1	4	2	1	1	5	4	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1
103	4	4	2	2	4	4	2	2	2	2	2	4	2	4	2	4	2
104	5	4	2	4	4	4	4	5	4	2	2	4	5	4	5	4	2
105	5	4	4	1	4	4	4	4	2	2	3	4	5	4	2	5	4
106	4	2	1	5	4	1	2	5	4	1	4	2	2	4	4	4	5
107	3	4	4	4	3	3	4	5	5	4	3	3	4	3	4	5	3
108	4	3	2	2	2	4	4	3	3	2	3	4	2	2	2	4	2
109	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	2	3	2	3	3	2
110	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4
111	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	4	1	2	2	2	2	2
112	5	4	5	4	5	5	4	4	5	2	4	4	4	4	2	4	4
113	4	3	4	4	4	3	4	3	2	1	4	2	2	2	2	4	3
114	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	2	4	2
115	5	5	5	5	5	5	4	3	3	2	4	2	2	3	3	5	2
116	4	2	2	4	4	4	2	2	4	4	2	2	2	2	4	4	2
117	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	4	3	2	2	2	3	2
118	1	4	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4	4	2	4	4	4
119	2	2	1	2	3	4	3	2	3	4	2	1	2	3	4	3	2
120	2	3	4	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	3	2	3	3
121	3	4	4	4	4	4	3	2	2	2	4	2	3	2	2	4	2
122	4	4	4	4	5	4	1	2	1	1	4	4	2	1	1	4	2
123	2	2	4	4	4	3	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2
124	5	4	4	4	4	4	2	4	4	2	5	4	3	2	2	5	2
125	3	4	4	3	4	3	3	3	2	2	4	4	4	2	2	4	4
126	4	4	4	4	4	4	2	4	3	2	4	4	3	2	3	4	2
127	4	2	4	5	4	3	3	2	2	4	4	2	2	1	4	4	5



PERÚ

Ministerio de  
EducaciónUnidad de Gestión  
Educativa Local N° 02Institución Educativa  
N° 3056 GRAN  
BRETAÑA

## CARTA DE ACEPTACION

SEÑOR:

DR. CARLOS VENTRUIP OBREGOSO

DIRECTOR DE LA ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO - FILIAL LIMA NORTE.

Presente:

Es grato dirigirme a Ud. y a la vez hacerle de su conocimiento que la Lic. Vargas Caja Zulma Elizabeth, estudiante de la escuela de Posgrado de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad Privada Cesar Vallejos, ha realizado el día lunes 26 de noviembre del 2018, en nuestra Institución Educativa 3049 "Imperio del Tahuantinsuyo" la aplicación de su instrumento de evaluación a los docentes del nivel primaria del presente año, para el desarrollo de la investigación titulada Competencias Directivas y Compromiso laboral en la red N° 5 del nivel primario de Lima Metropolitana 2018.

Hago propicia la ocasión para testimoniarle las muestras de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente



Nombre del director

Lic. 3049 Imperio del Tahuantinsuyo



### **ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE LOS TRABAJOS ACADÉMICOS DE LA UCV**

Yo, Milagritos Leonor Rodríguez Rojas, docente de la Escuela de Posgrado de la UCV y revisor del trabajo académico titulado "Competencias directivas y compromiso laboral en la Red N° 5 del Nivel Primario de Lima Metropolitana 2018" de la estudiante : Zulma Elizabeth Vargas Caja; y habiendo sido capacitada e instruida en el uso de la herramienta Turnitin, he constatado lo siguiente: Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud constato 22% verificable en el reporte de originalidad del programa turnitin, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la universidad César Vallejo.

Lima, 05 de enero del 2019

  
\_\_\_\_\_  
Milagritos Leonor Rodríguez Rojas

DNI: 21069112

Feedback Studio - Google Chrome

https://ev.turnitin.com/app/carta/es/?u=1056351011&lang=es&us=1&o=1066027916

Competencias directivas y compromiso laboral

**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

Competencias directivas y compromiso laboral en la Red N° 5 del Nivel Primario de Lima Metropolitana a un 2018

Para para usar el grupo de trabajo de  
Servicio de Asesoría de la Universidad

Dr. Fabian **Escobar**, Vargas Caza

ASTORIA  
Villalobos Roberto Rojas

**SOLVING**  
Educación y Ciencias

LINIA DE INVESTIGACIÓN  
Gestión y calidad educativa

PERU 2018

**Resumen de coincidencias**

**22 %**

1	Entregado a Universida...	10 %
	Trabajo del estudiante	
2	repositorio.ucv.edu.pe	7 %
	Fuente de Internet	
3	poc.faces.ula.ve	2 %
	Fuente de Internet	
4	tesis.usat.edu.pe	1 %
	Fuente de Internet	
5	Entregado a Universida...	<1 %
	Trabajo del estudiante	

ES 01:00 p.m. 19/01/20





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)  
"César Acuña Peralta"

## FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

### 1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

VARGAS CAJA, ZULMA ELIZABETH

D.N.I. : 41751735

Domicilio : JR. QUITA 299 EL PARRAL - CAMAS

Teléfono : Fijo : Móvil : 970449843

E-mail : eli-en-cama@hotmail.com

### 2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

☐ Tesis de Pregrado

Facultad : .....

Escuela : .....

Carrera : .....

Título : .....

☐ Tesis de Posgrado

☒ Maestría

Grado : MAESTRA

Mención : ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

☐ Doctorado

### 3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

VARGAS CAJA, ZULMA ELIZABETH

Título de la tesis: COMPETENCIAS DIRECTIVAS Y COMPROMISO  
LABORAL EN LA RED N° 5 DEL NIVEL

Año de publicación : 2019

### 4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



Firma : Zulma

Fecha : 15-02-19



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

### ESCUELA DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

VARGAS CAJA, ZULMA ELIZABETH

INFORME TITULADO:

COMPETENCIAS DIRECTIVAS y COMPROMISO  
LABORAL EN LA RED N° 5 DEL NIVEL  
PRIMARIO DE LIMA METROPOLITANA 2018

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: 22 de Enero de 2019

NOTA O MENCIÓN:

Aprobada por Unanimidad



FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN